

Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf

Hoff, Ernst-H.; Lappe, Lothar; Lempert, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hoff, E.-H., Lappe, L., & Lempert, W. (1982). Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. *Soziale Welt*, 33(3/4), 508-531. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-58420>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf*)

Von Ernst Hoff, Lothar Lappe und Wolfgang Lempert

Einleitung: Zielsetzung, Akzent und Aufbau der Argumentation

Daß Arbeit nicht nur unsere Umwelt verändert, sondern auch in uns selbst ihre Spuren hinterläßt, wissen wir seit langem. Wir können ihren Einfluß auf unsere körperlichen und geistigen Fähigkeiten, unsere sozialen Orientierungen, unser Selbstbewußtsein und unsere inneren Antriebe an uns selbst und an unseren Mitmenschen beobachten; und diese Auswirkungen wurden auch bereits durch eine Reihe von Untersuchungen dokumentiert (vergleiche den Sammelband von Kohn, 1980, sowie das Referat von Lempert und Hoff, 1977). Wie sich Arbeitsbedingungen, Betriebsstrukturen und Berufskarrieren in den Arbeitenden niederschlagen und welche Aspekte von Arbeit, Betrieb und Beruf dabei in welcher Weise zusammenwirken, ist dagegen bis heute weit weniger bekannt (vergleiche Beck, Brater und Dabeim, 1980, S. 233). Auch jenseits jener Studien, in denen die Arbeitserfahrungen, das heißt die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der objektiven Arbeitsverhältnisse, nicht als solche, sondern als Indikatoren entweder der Arbeit oder der Persönlichkeit interpretiert, das heißt entweder ganz der objektiven oder ganz der subjektiven Seite zugerechnet (und ihre vermittelnden Funktionen schon deshalb ignoriert) werden, sind gravierende Mängel zu erkennen. Sie betreffen nicht erst das empirische Vorgehen (Untersuchungsdesign, Stichprobenauswahl, Erhebungs- und Analyseverfahren), sondern bereits die Theorie: *die Konzeptualisierung der Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit und die Strukturierung beider Bereiche sowie der vermittelnden Prozesse*. So werden die berücksichtigten Arbeits- und Persönlichkeitsdimensionen häufig weder von vornherein in einen einheitlichen Bezugsrahmen eingeordnet noch überhaupt theoretisch aufeinander bezogen, folglich auch vielfach auf sehr unterschiedlichen Stabilitätsniveaus definiert, werden schnell veränderliche Arbeitsmerkmale mit nur langfristig variablen Persönlichkeitsaspekten in Verbindung gebracht; und so werden beide Bereiche meist auch sehr ausschnitthaft repräsentiert, werden bestimmte Ebenen (vor allem die institutionelle und gesellschaftliche Organisation der Arbeit und die situative Aktualisierung der Persönlichkeit) ebenso ausgeblendet wie die Gesamtheit der bereichsinternen und bereichsübergreifenden Interaktionen.¹⁾

Vor aller weiteren Empirie käme es deshalb darauf an, den Gegenstandsbereich *Sozialisation durch Arbeit* theoretisch konsistenter zu strukturieren, als das bisher geschehen ist. Eine solche systematische Besinnung soll hier ein Stück weit vorangetrieben werden. Dabei geht es uns an dieser Stelle vor allem um die sozialisationstheoretische Analyse gesellschaftlicher *Arbeit*. Weil eine solche Analyse jedoch, wie

*) Der folgende Aufsatz stellt eine Zusammenfassung von konzeptionellen Arbeiten dar, an denen alle drei Autoren gleichermaßen beteiligt waren. Der vorliegende Text wurde von Wolfgang Lempert geschrieben. Bei der Überarbeitung des Rohmanuskripts wurden auch Anregungen von Hans-Uwe Hohner und Wilfried Spang berücksichtigt.

¹⁾ Letztere werden allenfalls ex post formal-statistisch zu erfassen versucht, was schon mangels vorgängiger inhaltlich-qualitativer Zuordnung von Arbeits- und Persönlichkeitsaspekten — von „Zufallstreffern“ abgesehen — nur unvollständig gelingen kann, im übrigen aber angesichts der Leistungsgrenzen der verfügbaren statistischen Verfahren prinzipiell problematisch erscheint (vgl. Köckeis-Stangl, 1980).

schon angedeutet, nicht sinnvoll von persönlichkeits-theoretischen Überlegungen abstrahieren kann, wird auch deren Gegenstück, ein umwelt-, das heißt auch arbeitsbezogenes Modell der Persönlichkeit, in unserer Abhandlung zumindest skizziert.²⁾

Vorrangig zielt unser Artikel also auf die Identifizierung jener Aspekte der Arbeit, des Betriebs und des Berufs, von denen mit großer Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, daß sie für die Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitenden bedeutsam sind, und auf die Rekonstruktion ihres institutionellen und gesellschaftlichen Zusammenhangs. Trotz des theoretischen Charakters unserer Ausführungen handelt es sich dabei auch dort nicht um rein hypothetische Konstruktionen, wo wir noch nicht auf eigene Untersuchungsbefunde hinweisen könnten: Das Sozialisationspotential einzelner Arbeitsmerkmale (zum Beispiel der inhaltlichen Komplexität der Arbeitsaufgabe), ist bereits empirisch ebenso gut belegt wie die Tatsache, daß bestimmte Aspekte der Persönlichkeit (zum Beispiel die intellektuelle Leistungsfähigkeit) das Handeln und Verhalten am Arbeitsplatz beeinflussen (Kohn 1980); und die sozialisations- und persönlichkeits-theoretischen sowie arbeitssoziologischen Ansätze, mit deren Hilfe wir weitere bereichsübergreifende und bereichsinterne Beziehungen zu erfassen versuchen, sind ebenfalls zum großen Teil empirisch fundiert.

Stützen wir unsere Argumentation demnach möglichst weitgehend auf methodisch kontrollierte Erfahrungen, so sind die Auswahl und Dimensionierung unserer Kategorien gleichwohl durch wertende Vorentscheidungen mitbestimmt: Wir wollen Arbeitsbedingungen, Betriebs- und Unternehmensstrukturen sowie Arbeitsmärkte als Sozialisationsmilieus nicht unter beliebigen Gesichtspunkten analysieren, sondern danach fragen, wie sie die Entwicklung der Potentiale zu autonomem Handeln fördern beziehungsweise behindern. Weil Handlungsspielräume situations- und bereichsspezifisch variieren, werden sie von denjenigen Personen am besten ausgeschöpft, die ihren Variationen Rechnung zu tragen vermögen und weder gleichsam gegen Wände anrennen noch vorhandene Handlungschancen verschenken, sondern ihre subjektiven Interessen und Wertvorstellungen entsprechend den jeweiligen objektiven Gegebenheiten einmal mehr, ein anderes Mal weniger und jeweils in situationsadäquater Form durchsetzen. In diesen Fällen sprechen wir von „*Handeln*“ im strengen Sinne und — auf Seiten der Persönlichkeit — von „*Flexibilität*“ beziehungsweise von *flexibler Identität*. Paßt sich das Individuum dagegen immer äußeren Anforderungen und Bedingungen an (auch solchen, die sich relativ leicht umgehen oder/und verändern lassen³⁾) oder folgt es überall seinen inneren Strebungen (auch

²⁾ Weitere Akzentuierungen, unter Umständen auch Beschränkungen, resultieren zwangsläufig aus der speziellen Thematik der Untersuchung, aus der der vorliegende Text stammt: Im Rahmen des Forschungsprojekts „Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation“ des Berliner Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung analysieren wir (außer den Autoren noch Hans-Uwe Hohn und Wilfried Spang) Wechselwirkungen zwischen dem beruflichen Werdegang, speziell der betrieblichen Arbeit, und der Persönlichkeitsentwicklung von jungen Facharbeitern. Nach der bisherigen Planung wollen wir zwei Kohorten von Lehraabsolventen industrieller Metallberufe über jeweils mindestens vier Jahre hinweg verfolgen (vgl. Hoff, Lappe und Lempert, 1981, 1982). Wenngleich unsere Überlegungen stark auf die Arbeitsverhältnisse und Berufskarrieren dieser speziellen Gruppe von Erwerbstätigen bezogen, zum Teil auch durch Ergebnisse einer ersten Serie von Analysen der Arbeit von Angehörigen unserer Untersuchungsgruppe beeinflusst sind, lassen sie sich unserer Ansicht nach auf weitere Kreise von Beschäftigten generalisieren.

³⁾ Dieser chamäleonhafte Konformismus ist häufig gemeint, wenn in landläufigem Sinne von Flexibilität gesprochen wird; er ist aber aus unserem Flexibilitätsbegriff ausgeschlossen.

dort, wo deren Verwirklichung aussichtslos erscheint), dann sprechen wir von „Verhalten“ beziehungsweise „Rigidität“ (*rigider Identität*). Diesen Metadimensionen, nach denen wir alle Einzelaspekte des Handelns beziehungsweise Verhaltens und der Persönlichkeit zu „polen“ versuchen und die unsere Auswahl relevanter Handelns- beziehungsweise Verhaltensformen und -potentiale von vornherein beeinflussen haben, korrespondieren in unserer Rahmenkonzeption auf der Seite der objektiven Umwelt verschiedene Grade von „Restriktivität“, das heißt der Behinderung oder der Ermöglichung von Selbstbestimmung und Selbstkontrolle, beziehungsweise von Konstellationen mehr und minder restriktiver Anforderungen und Bedingungen: Wir erwarten, daß stark restriktive Umwelten eher rigide Handlungspotentiale hervorbringen, während wenig oder situations- und/oder bereichsspezifisch verschieden restriktive Milieuverhältnisse die Ausbildung von Flexibilität begünstigen.

Ehe wir unseren metatheoretischen Rahmen persönlichkeits- und sozialisationstheoretisch sowie arbeitssoziologisch konkretisieren, wollen wir zwei konkurrierende Ansätze — den objektivistischen, zu dem eher Soziologen, und den subjektivistischen, zu dem eher Psychologen neigen — darstellen und diskutieren, um die Besonderheiten unseres *interaktionistischen Sozialisationsmodells* vor diesem Hintergrund deutlicher herauszuarbeiten (2). Anschließend werden einige — funktional und genetisch — arbeitsbezogene Persönlichkeitsaspekte der Dimension *Rigidität* versus *Flexibilität* zugeordnet und die allgemeinen Bedingungen ihrer Entwicklung in der Polarität von größerer und geringerer beziehungsweise unterschiedlicher *Restriktivität* beschrieben; dabei wird zwischen *synchronen* und *diachronen* Konstellationen unterschieden und auch der Zusammenhang zwischen *Sozialisation* und *sozialem Wandel* berührt (3). Im darauffolgenden Abschnitt, dem Hauptteil unserer Abhandlung, versuchen wir dann, *diese generellen sozialisations- und gesellschaftstheoretischen Aussagen arbeitsbezogen zu spezifizieren und zu ergänzen* (4). Zum Schluß werden noch einige *Konsequenzen für die empirische Untersuchung* von Arbeitsstrukturen als Sozialisationsmilieus angedeutet (5).

2. Konkurrierende Ansätze zur Lösung des Problems, Arbeitsverhältnisse als Sozialisationsmilieus und berufliche Werdegänge als Sozialisationsprozesse zu analysieren, und die Möglichkeit ihrer Integration⁴⁾

Die beiden Ansätze, die hier skizziert, kritisiert und in einem interaktionistischen Modell aufgehoben werden sollen, wurden als *objektivistisch* und *subjektivistisch* gekennzeichnet. Sie ließen sich auch als soziologistisch und psychologistisch charakterisieren. Damit ist gemeint, daß in einem Falle von Umwelt- beziehungsweise von Arbeits-, im anderen von Persönlichkeitsstrukturen ausgegangen wird, und daß die jeweils andere Seite — im ersten Falle die Persönlichkeit, im zweiten Arbeit, Betrieb und Beruf — nur soweit in den Blick gerät und auch nur so konzipiert und differenziert wird, wie sich das vom jeweiligen Ausgangspunkt her ergibt. Dabei drohen nicht nur Besonderheiten einmal der Person, das andere Mal der Arbeit zu kurz zu kommen, auch das Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit wird in beiden Fällen unterschätzt.

⁴⁾ Zur interaktionistischen Grundkonzeption, die als Bezugsrahmen für die folgende Darstellung und als Fundament für die anschließenden kritischen und konstruktiven Überlegungen dient, siehe Hoff, 1981.

2.1 Der objektivistische Ansatz: von der Arbeitssituation zur Persönlichkeitsentwicklung

Beim ersten Ansatz steht also zunächst einmal die *Arbeit* im Vordergrund. Sie wird — zumindest in den gründlicheren Analysen — als funktional und hierarchisch, innerbetrieblich und überbetrieblich differenziertes und integriertes, auch konfliktreiches System erfaßt, dessen Struktur sich fortlaufend verändert. Dabei werden — je nach der eher funktionalistischen oder marxistischen Sichtweise der Autoren sowie nach der eher kapitalistischen oder sozialistischen Verfassung der Gesellschaft, auf die sich die Analyse bezieht — entweder die integrativen oder die konfliktträchtigen Momente ihrer Struktur und Veränderungen akzentuiert; und selbst wenn die Beschreibungen ihres Wandel im wesentlichen übereinstimmen, weichen dessen Bewertungen häufig stark voneinander ab: Was die einen als Fortschritt technischer und organisatorischer Rationalisierung begrüßen, erscheint den anderen als weitere Einschränkung der Handlungschancen der Arbeitenden. Zumindest die kritischen, aber auch manche der eher affirmativen Analysen gesellschaftlicher Arbeit und ihrer Transformationen wurden durch jene Leitvorstellungen beeinflusst, an denen auch wir uns orientieren: Auch diese Ansätze sind durch die Frage nach den Bedingungen menschlicher Handlungsautonomie strukturiert.

Gleichwohl sollten wir sie nicht einfach übernehmen: Zwar kommt ihr — meist eher impliziter — Normalitätentwurf der „vielseitig entfalteten Persönlichkeit“ dem, was wir „Flexibilität“ nennen, verhältnismäßig nahe; jedoch bilden sie den Persönlichkeitsbereich überwiegend nur soweit ab, wie er aus dem Arbeitsbereich abgeleitet werden kann. Das gilt vor allem für die Definition, oft aber auch für die Determination arbeitsbezogener Persönlichkeitsaspekte. Ihre Definition besteht vielfach nur darin, daß man Begriffe bestimmter Arbeitsaspekte oder Arbeitsformen, auch den Arbeitsbegriff schlechthin, mit Begriffen relativ unbestimmter psychischer Fähigkeiten, Kräfte, Zustände und Repräsentationen kombiniert und die dadurch gebildeten Komposita — wie technische Sensibilität, technische Intelligenz, innovatorische Qualifikationen, Kooperationsvermögen, Reproduktionsvermögen, Verantwortungsbewußtsein, Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Arbeiterbewußtsein — als subjektive Voraussetzungen und/oder Folgen der betreffenden Arbeitsaspekte und -strukturen interpretiert. Damit sind auch bereits die Auswirkungen der Arbeit auf die Persönlichkeit angesprochen: *Sie werden im Rahmen solcher objektivistischer Konzeptionen häufig als strenge Determination der Subjekte durch objektive Anforderungen und Bedingungen aufgefaßt.* Sozialisation durch Arbeit bedeutet dann nur Anpassung der Arbeitenden an die Arbeitsverhältnisse und an deren Veränderungen, an den Wandel und Wechsel der im Laufe des Arbeitslebens ausgeübten Erwerbstätigkeiten.

Analysen, die nach diesem Muster angelegt sind, finden sich vor allem in der *industri-soziologischen Literatur*. Auch in Untersuchungen, in denen Sozialisationsprobleme nicht (sehr) explizit behandelt werden, wird das skizzierte Persönlichkeits- und Sozialisationsmodell vielfach stillschweigend unterstellt. Hierzu gehören sowohl die klassischen Studien von Popitz und Mitarbeitern (1957 a, b) sowie von Kern und Schumann (1970), als auch neuere Arbeiten des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (z. B. Mickler u. a. 1977), in denen zwar ausdrücklich auf psychologische Kategorien zurückgegriffen wird, die jedoch der materialistischen Arbeitspsychologie (vgl. bes. Hacker, 1978²) entstammen, deren Kausalmodell ebenfalls tendenziell objektivistisch ausgerichtet ist (vgl. Lempert, Hoff und Lappe, 1980², Kap. 2; Simon, 1980, Kap. 2 und Osterloh, 1981). In gewisser Hinsicht zählen auch Studien, deren Autoren auf den besonderen Interessen der Lohnarbeiter insistieren (Asendorf-Krings, Drexel und Nuber, 1976) oder die gesellschaftliche Rolle der Subjektivität akzentuieren (Hack, 1977) zu dieser Kategorie: Ebenso wie die wenigen vorliegenden Veröffent-

lichungen zur beruflichen Sozialisation von Lehrlingen und Arbeitern (Mayer u. a., 1981; Kärtnner, Leu und Wahler, 1981; Fricke, 1975; Brock und Vetter, 1979) sind sie *persönlichkeits*theoretisch zu sehr von objektiven Handlungsbereichen her konzipiert.⁵⁾

Werden der Begriff, die Struktur und die einzelnen Aspekte der Persönlichkeit in der angedeuteten Weise, sei es von der Arbeit, sei es von anderen Handlungsbereichen ausgehend, zu definieren versucht, dann betreffen die resultierenden Konzepte meist eher die Sphäre der Interaktion zwischen Umwelt und Person, neben der Umweltperzeption insbesondere Inhalte und Formen kognitiver und emotionaler Umweltverarbeitung, wie sie zum Beispiel in der Einstellung zur Arbeit zum Ausdruck kommen, und weniger die Persönlichkeit selbst in ihren relativ stabilen Aspekten. Wird der Zwischenbereich der Person-Umwelt-Interaktion nicht als solcher konzipiert, sondern mit der Persönlichkeit gleichgesetzt, werden also die Eigenstruktur und Eigendynamik der Persönlichkeit weitgehend außer acht gelassen, dann geraten auch die Wirkungen, die die Subjekte durch ihr Handeln und Verhalten auf ihre Umwelt, auch auf ihre Arbeitsverhältnisse ausüben, allenfalls partiell in den Blick. Aber auch jene sozialisierenden Kräfte, die — in umgekehrter Richtung wirkend — von der Arbeit ausgehend die Persönlichkeit verändern, und damit die sozialisationsrelevanten Aspekte der Arbeit, werden dann wahrscheinlich nur unvollständig erfasst, weil nur ein relativ umfassendes Persönlichkeitsmodell die Berücksichtigung aller wesentlichen Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung nahelegt.

2.2 Der subjektivistische Ansatz: von der Persönlichkeit zur Berufskarriere

Warum dann nicht gleich mit einem Struktur- und Entwicklungsmodell der *Persönlichkeit* beginnen, in dessen Zentrum die Fähigkeit, autonom zu handeln (Ichstärke, Identität, Aktivität, Humankompetenz oder ähnliches), steht, um erst in einem zweiten Schritt nach den äußeren Voraussetzungen, auch nach den Arbeitsbedingungen, betrieblichen Verhältnissen und beruflichen Gegebenheiten zu fragen, von denen es abhängt, ob diese Fähigkeit sich entfaltet oder verkümmert.

Jedoch erscheint auch dieser subjektivistische beziehungsweise psychologische Ansatz — wie er tendenziell bei Brousseau (1976) und Dittmann u. a. (1977/78)⁶⁾ zu erkennen ist — unzureichend; nur liegen seine Verkürzungen auf der anderen Seite der Person-Umwelt-Beziehung. Wiederum wird der Ausgangspunkt — hier: der Persönlichkeitsbereich — für sich konzipiert; und wiederum werden Aspekte der Person-Umwelt-Interaktion — diesmal vor allem Inhalte der Umweltperzeption beziehungsweise der Arbeitserfahrung — mit dem Gegenüber — hier: der objektiven Arbeits- und Betriebssituation sowie dem (tatsächlichen) beruflichen Werdegang —

⁵⁾ Auch andere der hier nur genannten Konzeptionen werden in unserem Theorieband referiert und kritisiert. Vgl. Lempert, Hoff und Lappe, 1980², Teil 7.3.2. — Objektivistische Sichtweisen dominieren in der soziologischen Sozialisationstheorie auch sonst (vgl. z. B. Oevermann u. a., 1976; hier fungieren freilich nicht materielle Bedingungen, sondern Normalitätsvorgaben der Eltern, die sich in der sozialisatorischen Interaktion niederschlagen, als sozialstrukturelle Imperative für die kindliche Entwicklung; in ihrer Perspektive erscheint jedoch die Sozialisation von Kindern im Elternhaus, auch noch in der Schule weniger verzerrt als die Sozialisation von Jugendlichen und Erwachsenen in der Arbeitssphäre.

⁶⁾ Diese Studien werden in unserem Literaturbericht dargestellt, die Arbeit von Brousseau auch kritisiert. Vgl. Lempert und Hoff, 1977, Abschnitt 2.2 und Anhang (1). — Hierher gehört auch ein großer Teil der psychologischen Forschungen über Arbeitszufriedenheit. Vgl. auch das Sammelreferat von Kasl, 1974, über Arbeit und psychische Gesundheit.

verwechselt, zumindest als dessen valide Indikatoren angesehen. Damit werden sozialisationswirksame Faktoren des Arbeitsbereichs verzerrt, selektiv und häufig auch unzusammenhängend repräsentiert; zumindest wird ihr Zusammenhang *eher auf der Ebene subjektiver Bedeutungen als objektiver Beziehungen abgebildet*. Der Akzent liegt meist auf konkreten Merkmalen der Arbeitsplätze; betriebliche Organisationsformen, unternehmerische Personalstrategien und gesellschaftliche Arbeitsmarktstrukturen, aus denen die konkreten Merkmalskonstellationen resultieren (und die auch unmittelbar sozialisierend wirken können), werden dagegen in dieser Konzeption ebenso weitgehend vernachlässigt wie langfristige Wandlungen all dieser Bedingungen. Unberücksichtigt bleiben dabei vielleicht auch jene Persönlichkeitsdimensionen, auf die erst eine genuin soziologische Konzeption gesellschaftlicher Arbeit aufmerksam zu machen verspricht.

2.3 Die interaktionistische Vermittlung: theoriestrategische Folgerungen aus der Besonderheit und der wechselseitigen Verschränkung von Arbeits- und Persönlichkeitsstrukturen und ihren Veränderungen

Neben den bisher behandelten Ansätzen gibt es — wie schon einleitend angedeutet wurde — noch einen weiteren Typus inadäquater Analysen der Sozialisation durch Arbeit. In ihrem Vollzug werden beide Seiten, Arbeit *und* Persönlichkeit, zwar genuin und je für sich mehr oder minder umfassend und konsistent konzipiert; die Beziehungen zwischen dem Arbeits- und Persönlichkeitsbereich aber werden weniger a priori theoretisch spezifiziert, sondern vor allem a posteriori statistisch zu identifizieren versucht und dementsprechend ebenfalls nur ausschnittshaft erfaßt (vergleiche die Untersuchungen von *Inkeles und Smith*, 1974; *Suzman*, 1973, a, b; *Kohn*, 1980; *Edwards*, 1972, 1976, 1977 und *Piore*, 1975).⁷⁾

Sollen der Arbeitsbereich und der Persönlichkeitsbereich sowie die Interaktion zwischen Arbeit und Persönlichkeit möglichst vollständig *und* zusammenhängend analysiert werden, so genügt es nicht, entweder von der Arbeit oder von der Persönlichkeit auszugehen und die andere Seite primär vom jeweiligen Ausgangspunkt her zu konzipieren und zu strukturieren beziehungsweise zwar den Besonderheiten beider Seiten Rechnung zu tragen, sie jedoch nicht theoretisch miteinander zu vermitteln, womöglich auch noch eine einseitige *Determination* der Persönlichkeit durch die Arbeit anzunehmen. Das gilt auch dann, wenn die Selektion und Dimensionierung der zu berücksichtigen Arbeits- und Persönlichkeitsaspekte durch eine *globale* Wertorientierung — in unserem Falle: durch das Interesse an Handlungsautonomie — gelenkt wird. Vielmehr muß versucht werden, die zu verwendenden Strukturmodelle der Arbeitssphäre und der Persönlichkeit *im einzelnen* aufeinander abzustimmen; und dies dürfte am ehesten gelingen, wenn ausgehend von der *Interaktion* zwischen Arbeit und Persönlichkeit in wiederholtem Hin und Her einerseits nach *persönlichkeitsformenden Arbeitsaspekten* und andererseits nach *arbeitsbedingten Persönlichkeitsaspekten* gefragt wird, um vorhandene Inkongruenzen und Inkonsistenzen der zunächst beanspruchten Arbeits- und Persönlichkeitsmodelle — durch Identifizierung relevanter und Eliminierung irrelevanter Momente der je anderen Seite und durch wechselseitige strukturelle Adaptierung — schrittweise abzubauen. Denn der Gedanke kann die Bewegung seines Gegenstandes nur erfassen, indem er ihr folgt.

Unser *Grundmodell der Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit* ist — jenseits der autonomiebezogenen Dimensionierung der Arbeitssphäre nach

⁷⁾ Alle genannten Arbeiten werden referiert, die meisten von ihnen auch diskutiert in Lempert und Hoff, 1977, Kap. 2 und Anhang (1).

Restriktivitätsgraden und -konstellationen, der Persönlichkeitsaspekte nach ihrer Flexibilität beziehungsweise Rigidität und der Interaktionen zwischen beiden Bereichen als „Handeln“ versus „Verhalten“ — durch jene Strukturen gekennzeichnet, die bereits durch die Kritik der zuvor kritisierten Ansätze durchschimmern. Beginnen wir — in Konsequenz des soeben Gesagten — mit dem Bereich der Person-Umwelt-Interaktion, von dem die Interaktion zwischen Person und Arbeit einen wesentlichen Ausschnitt darstellt. In diesem Bereich — wir nennen ihn auch „subjektive Umwelt“⁸⁾ — unterscheiden wir zwischen Umweltperzeption, kognitiver und emotionaler Umweltverarbeitung und Handeln beziehungsweise Verhalten. All diese Funktionen können sich einmal mehr auf *Gegenständliches* (Materielles), einmal mehr auf *Soziales* (Kulturelles) beziehen oder auch beide Dimensionen übergreifen.⁹⁾ Analog dimensionieren wir die Bereiche (Arbeits-)Umwelt und Person. Dabei begreifen wir beide Bereiche einerseits als relativ eigengesetzlich und eigen-dynamisch, das heißt sowohl durch spezifische natürliche Voraussetzungen mitbedingt als auch durch ihre einmal etablierten Strukturen in ihrer weiteren Entwicklung mitbestimmt, andererseits aber — entsprechend unserer interaktionistischen Sichtweise — als wechselseitig konstituiert und beeinflusst. Das heißt, wir insistieren auf dem Beitrag subjektiven Handelns und Verhaltens zur Entstehung, Erhaltung, Verfestigung *und* Veränderung gegenständlicher und sozialer Umwelten, auch von Arbeitsverhältnissen; und wir betrachten Persönlichkeitsstrukturen als Potentiale *und* Sedimente der Interaktion mit objektiven Milieubedingungen.¹⁰⁾ Außerdem gehen wir davon aus, daß auch Gegenständliches und Soziales interagiert (vergleiche auch Riegel, 1978).

In unseren weiteren Ausführungen wollen wir aber nicht die Gesamtstruktur des skizzierten Beziehungsgeflechts entfalten, sondern uns auf sozialisationsrelevante *Arbeitsaspekte* konzentrieren. Dabei wird der Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit jedoch insofern Rechnung getragen, als wir uns zunächst des Arbeitsbezugs der berücksichtigten Persönlichkeitsaspekte vergewissern, ehe wir uns den Umwelt- und Arbeitsbedingungen zuwenden, denen wir einen Einfluß auf deren Entwicklung zuschreiben.¹¹⁾

3. Allgemeine Entwicklungsbedingungen arbeitsbezogener Aspekte der Persönlichkeit¹²⁾

Wir beginnen hier also mit einer *Spezifizierung unseres Persönlichkeitsmodells*. Dabei geht es uns nicht nur um die Herstellung eines Bezugs zur Arbeit, sondern

⁸⁾ Mit ähnlichem Recht könnte auch von „objektiver Persönlichkeit“ gesprochen werden.

⁹⁾ Daneben sollte auch noch der selbstreflexive Gebrauch der Perzeption und Evaluation (= kognitive und emotionale Verarbeitung) berücksichtigt werden.

¹⁰⁾ Damit wird nicht ausgeschlossen, daß zuweilen die eine, zuweilen die andere Seite dominiert und daß besonders die objektive Seite oft die subjektive determiniert. Jedoch ist auch in Fällen einseitiger Dominanz und Determination die übergewichtige Seite nicht von der anderen unabhängig. Vgl. Hack, 1977, S. 51/52, 129, 132/133.

¹¹⁾ Außerdem möchten wir darauf hinweisen, daß die außerberuflichen Lebensbedingungen im folgenden auch dann mitgemeint sind, wenn nicht ausdrücklich von ihnen die Rede ist; denn das Sozialisationspotential der Arbeit ergibt sich aus deren Verhältnis nicht nur zur je gegebenen Verfassung der Individuen, sondern auch zu deren übrigen Erfahrungsbereichen.

¹²⁾ Wesentliche Aspekte der folgenden Überlegungen wurden bereits in zwei Artikeln von W. Lempert (1981, Abschnitt 2 und 3, 1982, Abschnitt 3.3) am Beispiel des moralischen Bewußtseins dargestellt.

auch um die exemplarische Hervorhebung solcher Einzelaspekte der Persönlichkeit, über deren Entwicklungsbedingungen schon einige Forschungsergebnisse vorliegen. Nach diesen Bedingungen wird dann anschließend gefragt. Wenn wir hier zunächst von „allgemeinen“ Entwicklungsbedingungen sprechen, dann sind damit Merkmale und Merkmalsverbindungen von Sozialisationsmilieus außerhalb der Arbeitssphäre gemeint, deren Auswirkungen auf die betreffenden Persönlichkeitsaspekte bereits (gründlicher) untersucht worden sind (als die sozialisierenden Effekte der korrespondierenden Bedingungen und Konfigurationen im Arbeitsbereich), für die es jedoch Entsprechungen in der Arbeitssphäre gibt, so daß von ihnen auf sozialisationsrelevante Arbeitsaspekte geschlossen werden kann, was im nächsten Abschnitt erfolgen soll. Hier wie dort werden synchrone beziehungsweise kurzfristig wirksame Entwicklungsbedingungen der Persönlichkeit und ihre längerfristigen Konstellationen, das heißt Karrieremuster, nacheinander zur Sprache gebracht. Dabei wird auch auf Wechselwirkungen zwischen Lebensläufen und persönlichen Entwicklungen einerseits, sozialstrukturellen Veränderungen andererseits eingegangen.

3.1 Funktionen, Rigidität und Flexibilität arbeitsbezogener Aspekte der Persönlichkeit

Die Persönlichkeit der Arbeitenden interagiert — analytisch betrachtet — mit deren Arbeit (als ihrem wichtigsten Umweltbereich) unter anderem auf zwei Weisen: *funktional*, das heißt als Potential zur Arbeitsleistung und zur Reproduktion des Leistungsvermögens, und *sozialisatorisch*. Weil die sozialisatorischen Beziehungen zwischen Person und Arbeit erst in den weiteren Abschnitten dieses Artikels behandelt werden sollen, konzentrieren wir uns hier auf ihre funktionalen Relationen.¹³⁾

Weil die Produktion von Gütern und die Erbringung von Dienstleistungen sich ebenfalls — direkt und indirekt, das heißt über das Arbeitseinkommen vermittelt — auf die Reproduktion der Arbeitenden auswirken, können wir auch sie beziehungsweise die zugrundeliegenden psychischen Kräfte und Fähigkeiten unter die Kategorie des *Reproduktionsvermögens* subsumieren. Die im *engeren* Sinn reproduktiven Funktionen der Arbeitenden lassen sich wie folgt differenzieren:

- (individueller und kollektiver) Kampf gegen den Verschleiß der eigenen Arbeitskraft, Qualifizierung,
- (vor allem kollektive) Auseinandersetzung mit Unternehmensvertretern und -organisationen (um erträgliche und qualifizierte Tätigkeiten, steigende, zumindest gleichbleibende Löhne, sichere Arbeitsplätze usw.) und
- politischer Einsatz für Rechtsstaatlichkeit, Demokratie und reproduktionsrelevante Verbesserungen der Infrastruktur.

Auf all dieses bezieht sich der soziologische Begriff des Reproduktionsvermögens (vergleiche Asendorf-Krings, Drexel und Nuber, 1976). Wie schon früher (im Abschnitt 2.1) angedeutet, ist damit aber persönlichkeits-theoretisch noch wenig ausgesagt. Welche psychischen Qualitäten lassen sich nun als Momente des Reproduktionsvermögens interpretieren?

¹³⁾ Grundsätzlich nehmen wir aber an, daß Fähigkeiten, Orientierungen usw., die in irgendeiner Weise zur Arbeitsleistung und zur Reproduktion der Arbeitenden beitragen, durch diese produktiven und reproduktiven Interaktionen auch in ihrer weiteren Entwicklung beeinflußt werden.

Hack u. a. sehen in den Reproduktionsstrategien den Kern der *Identität* der Lohnarbeiter (1979, S. 100/101). Hieran können wir anknüpfen: Wenn die Arbeitenden eine flexible soziale und personale Identität ausgebildet haben und über die entsprechende Ambiguitätstoleranz und Distanz sowohl gegenüber ihrer Umwelt als auch gegenüber sich selbst verfügen, das heißt, wenn sie die im Wechsel der aktuellen Situation variierenden Handlungschancen realistisch einzuschätzen und im Sinne ihrer biographisch entfalteten Interessen und Wertvorstellungen zu nutzen vermögen, weil sie äußere und innere Diskrepanzen als solche zu erkennen und zu ertragen gelernt haben und weil sie äußere Anforderungen und innere Strebungen miteinander zu vermitteln verstehen (vergleiche besonders *Mead*, 1934; *Goffman*, 1965; *Krappmann*, 1971 a, b)¹⁴⁾, dann sind sie auch optimal dafür ausgestattet, ihre Arbeit zu bewältigen und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern. Und umgekehrt: Totale Anpassung oder kompromißloser Eigensinn in allen Situationen, das Ignorieren und die Verdrängung externer und interner Widersprüche sowie der Konflikte zwischen Umwelt und Person erschweren die Reproduktion der Individuen in allen Sozialbereichen.

Da empirische Untersuchungen über die Entwicklungsbedingungen flexibler und rigider Identitätsformationen und -strategien weitgehend fehlen, müßten wir über deren sozialisatorische Voraussetzungen weitgehend spekulieren. Es gibt jedoch eine Reihe von *spezielleren Aspekten der Persönlichkeitsstruktur*, die sich wie diese Metakategorien dem Reproduktionsvermögen zuordnen und nach Graden der Flexibilität beziehungsweise Rigidität differenzieren lassen *und* deren Entstehungs- und Veränderungsbedingungen bereits verhältnismäßig gut erforscht sind. Zu ihnen gehören sowohl solche Persönlichkeitsaspekte, die — wie die soziale und personale Identität, Ambiguitätstoleranz und Umweltdistanz — die Interaktion mit gegenständlicher *und* sozialer Umwelt einschließen, wie

— die mehr *extrinsische* oder mehr *intrinsische Motivation* (vergleiche besonders *White*, 1959; *Condry*, 1977) und

— das *Kontrollbewußtsein* (*Rotter*, 1966; *Hoff*, 1982),

als auch solche, die sich schwerpunktartig auf die gegenständliche Umwelt beziehen, wie

— die *kognitive Struktur* (*Piaget*, 1974; *Schroder*, *Driver* und *Strenfert*, 1975; *Hacker*, 1978²⁾)

oder die primär die soziale Umwelt betreffen, wie

— das *moralische Bewußtsein* (*Kohlberg*, 1969, 1976; *Bertram*, 1980; *Lempert*, 1981, 1982).

Die genannten (sowie verwandte) Konzepte sind nicht durchweg von ihren „Erfindern“ nach Graden der Flexibilität/Rigidität differenziert worden; sie lassen sich jedoch alle auf diese übergeordnete Dimension beziehen; und erst damit wird ihre Reproduktionsrelevanz geklärt sowie ihre Relation zu Identitätsformationen und -strategien erkennbar.

So wird die *extrinsische Motivation* — d. h. die Orientierung allein am Tauschwert des Handlungsergebnisses — zwar häufig negativ bewertet und die *intrinsische Motivation* — die Fixierung auf den Gebrauchswert des Handlungsergebnisses oder/und des Handlungsvollzugs — oft positiv eingeschätzt; für sich genommen erscheinen jedoch beide Varianten als Reproduktionspotentiale ambivalent: Ist der objektive Spielraum der Arbeitsplatzwahl,

¹⁴⁾ Diese Autoren haben freilich nur die soziale Dimension im Auge, wir auch die gegenständliche.

des Arbeitsvollzugs und der Arbeitsgestaltung inhaltlich stark beschränkt, dann schädigen die Arbeitenden sich selbst, wenn sie sich gleichwohl — intrinsisch — an diesen bescheidenen Alternativen orientieren und Unterschiede der Bezahlung, der Arbeitsplatzsicherheit und der Aufstiegschancen weitgehend außer Acht lassen. Ist ihre objektive Situation dagegen durch ein breites Spektrum an inhaltlichen Wahl-, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bestimmt, dann werden die gegebenen Chancen der Reproduktionssicherung und der Verbesserung der Reproduktionsbedingungen gerade dann nicht, zumindest nicht optimal genutzt, wenn die Erwerbstätigen nur um ihr Einkommen, ihr Beschäftigungsverhältnis und Fortkommen besorgt sind (denn dann nehmen sie vorhandene Gelegenheiten zur Übernahme abwechslungsreicher und verantwortungsvoller Tätigkeiten, zur Weiterqualifizierung und zur Steigerung der Arbeitsplatz- und Lebensqualität allenfalls teilweise wahr). Optimal wird die individuelle und kollektive Reproduktion der Arbeitenden erst dann gesichert, wenn die Wahl, der Vollzug und die Veränderung der Tätigkeiten sowohl durch extrinsische als auch intrinsische Motive geleitet werden und wenn der Einfluß dieser Motivklassen je nach objektiven Möglichkeiten variiert.

In ähnlicher Weise sind die Formen des *Kontrollbewußtseins* — der Erklärung des eigenen Handelns und Verhaltens einschließlich seiner Folgen — zu klassifizieren, wenn ihr Beitrag zur Reproduktion der Arbeitenden verdeutlicht werden soll. Wiederum erscheinen die herkömmliche Dichotomie — hier: die pauschale Entgegensetzung des Glaubens an externe und an interne Determination — und die verbreitete durchgängig negative Einschätzung des externalen und die unterschiedslose positive Bewertung des internalen Extrems wenig hilfreich. Externale Ursachenzuschreibungen sind dem Verhalten in Situationen mit relativ großen Handlungsspielräumen ebensowenig angemessen wie internale Ursachenzuschreibungen dem Verhalten unter stark restriktiven Bedingungen; außerdem können die Individuen die Erklärbarkeit von Handlungen, Verhaltensweisen und deren Konsequenzen prinzipiell unter- oder überschätzen. In all diesen Fällen vermögen sie ihre eigenen Intentionen gar nicht oder nur suboptimal durchzusetzen. Zur optimalen Ausschöpfung von Handlungschancen — und damit auch von Möglichkeiten der eigenen Reproduktion — ist dagegen eine realistische Sichtweise der betreffenden Situationen erforderlich: die Berücksichtigung des Zusammenspiels von äußeren und inneren Faktoren sowie von vorhersehbaren und unvorhersehbaren Ereignissen und Vorgängen und die Beachtung ihrer situationspezifischen Gewichte und Interaktionen (vgl. Hoff, 1982).

Die Entwicklung *kognitiver Strukturen* schreitet nach den bekannten Stufenmodellen von sensumotorischen zu inhaltlich-konkreten und von dort zu formal-abstrakten Operationen fort. Dieses Fortschreiten stellt zugleich eine zunehmende Flexibilisierung und Entfaltung produktiver und reproduktiver Fähigkeiten dar. Zur vollen Nutzung gegebener Handlungsspielräume genügt jedoch nicht der Gebrauch der höchsten geistigen Fähigkeiten; sie setzt auch eine Verfeinerung der Sensumotorik und die weitere Ausbildung des konkreten Denkens voraus. In manchen Fällen ist bloßes Rasonieren ebenso fehl am Platz wie der Rückgriff auf Routinen; in den meisten Situationen führt der reflektierte Einsatz von kognitiven Potentialen verschiedener Niveaus besonders weit; und auch hier erscheint die situationspezifische Gewichtung und Kombination unterschiedlicher Ausprägungen des betrachteten Persönlichkeitsaspekts optimal.

Analog kann das Verhältnis, in dem Entwicklungsstufen der *moralischen Urteilsfähigkeit* zur Flexibilitäts-Rigiditätsdimension und (damit) zum Reproduktionsvermögen stehen, bestimmt werden. Als Vermögen, für Lösungen sozialer Interessen-, Normen- und Wertkonflikte überzeugende Begründungen zu finden, ist die moralische Urteilsfähigkeit sowohl für die Kooperation als auch für die Auseinandersetzung um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen relevant. Aber auch ihre produktive und reproduktive Potenz wird nicht durch die situationsunspezifische Anwendung ihrer höchsten Entwicklungsstufe — der postkonventionellen Orientierung an allgemeinen Grundsätzen der Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit — ausgeschöpft, sondern erst durch die reflexive Vermittlung zwischen diesen Prinzipien und variierenden Kontextbedingungen voll realisiert; und die volle Entfaltung des moralischen Bewußtseins schließt vielleicht auch eine Ausdifferenzierung seiner vorkonventionellen und konventionellen Formen ein (vgl. Lempert, 1982).¹⁵⁾

¹⁵⁾ Aus Platzgründen konnten hier weder die Beziehungen der behandelten Persönlichkeitsaspekte zu den zuvor angeführten Funktionen des Reproduktionsvermögens im einzelnen dargestellt noch ihre Relationen zur sozialen und persönlichen Identität sowie zur Ambiguitätstoleranz und Umweltdistanz aufgezeigt werden. Ihre Reproduktionsrelevanz wird jedoch in dem Schema im Anhang dieses Artikels wenigstens andeutungsweise spezifiziert.

3.2 Wenig beziehungsweise unterschiedlich restriktive und hochrestriktive Sozialisationsmilieus

Welche Umweltverhältnisse fördern, welche hemmen nach vorliegenden Forschungsergebnissen (und zusätzlichen Überlegungen) die Ausbildung flexibler Formen der behandelten Persönlichkeitsaspekte und damit wahrscheinlich auch flexibler Gesamtstrukturen und Strategien der Identität?

Diese Frage soll hier zunächst im Hinblick auf *synchrone* Einwirkungen beziehungsweise kurzfristige Auswirkungen von Situationen und Situationsbereichen (wie Arbeitssphäre, Privatbereich und gesellschaftlich-politische Öffentlichkeit) beantwortet werden. Damit konkretisieren wir zugleich unseren Begriff von Restriktivität. *Flexible* Strukturen der Motivation, des Kontrollbewußtseins, der Intelligenz und der moralischen Urteilsfähigkeit werden nach den vorhandenen Untersuchungen am ehesten dann ausgebildet,

- wenn die einzelne Handlungssituation beziehungsweise der einzelne Handlungsbereich je für sich durch ein gewisses Maß an Problemen gekennzeichnet ist, weiterhin,
- wenn den Handelnden hier Reflexions-, Diskussions- und Experimentiermöglichkeiten zur Verfügung stehen,
- wenn sie zugleich mit dem Verständnis und der Unterstützung ihrer Mitmenschen rechnen können und
- wenn ihnen aber auch eine ihren Fähigkeiten entsprechende Eigenverantwortung eingeräumt wird, endlich
- wenn all diese Gegebenheiten von Situation zu Situation und von Lebensbereich zu Lebensbereich variieren.¹⁶⁾

Sämtliche angeführten Bedingungen wirken am günstigsten, wenn sie den bereits entwickelten Handlungspotentialen der Individuen korrespondieren beziehungsweise die letzteren leicht überfordern; das heißt ihre optimale Gestaltung oder Auswahl läßt sich nicht absolut, nicht unabhängig vom Entwicklungsstand der „Sozialisanden“, sondern nur mit Rücksicht auf deren je schon vorhandene Motive, Orientierungen und Fähigkeiten bestimmen¹⁷⁾, denn Sozialisationsprozesse stellen nun einmal keine Vorgänge einseitiger Prägung, sondern interaktive Prozesse dar. Die Bedeutung von Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen einerseits, mitmenschlichem Verständnis und sozialer Unterstützung andererseits zeigt, daß Handlungsspielräume noch aus einem anderen Grund nicht einfach mit Entwicklungsmöglichkeiten gleichgesetzt werden können, daß sie vielmehr so organisiert

¹⁶⁾ Zur Spezifizierung der dargestellten Beziehungen siehe wiederum das Schema im Anhang. Belege sind

- für die Motivation bei Condry (1977),
- für das Kontrollbewußtsein bei Peterson (1980),
- für die kognitive Struktur bei Piaget (1972) und Simon (1980) und
- für das moralische Bewußtsein bei Bertram (1980) zu finden.

Diese Literatur betrifft — streng genommen — nur die Entfaltung der traditionell hochgeschätzten Varianten der genannten Persönlichkeitsaspekte unter den ersten vier der angeführten Bedingungen, nicht ihrer besonders flexiblen Formen; deren Entwicklung wird wahrscheinlich durch die letzte Bedingung besonders gefördert.

¹⁷⁾ So können große Handlungsspielräume Individuen, die in relativ restriktiven Verhältnissen aufgewachsen sind, allzusehr überfordern.

sein müssen, daß die Individuen sich auch schon in Stadien relativer Inkompetenz ohne übermäßige Gefährdung ihrer Umwelt sowie ihrer selbst an den zugehörigen Aktionen und Interaktionen beteiligen können, denn sonst verbietet sich ein Lernen in der Situation.

Es erscheint müßig, nun auch noch die hochrestriktiven Ausprägungen der angesprochenen Milieubedingungen zu charakterisieren, unter denen die Individuen eher *rigide* Persönlichkeitsstrukturen entwickeln; dazu brauchten wir gleichsam nur die Vorzeichen der soeben umrissenen positiven Varianten umzukehren. Deren negative Pendant sind vor allem dann häufig vorzufinden, wenn die Sozialisierungsprozesse stark durch Selektionsprozeduren, insbesondere durch die Auslese nach sozialer Anpassung und/oder nach unausgewiesenen Kriterien, und durch hierauf bezogene Kontroll- und Beurteilungsverfahren, gesteuert werden (vergleiche Lempert, 1981).

3.3 Karrieremuster und sozialer Wandel

Langfristig strukturieren soziale Selektionsprozesse ganze Lebensläufe. Typisch verschiedene (gesellschafts-, klassen-, schicht-, geschlechts- und berufs-, auch periodenspezifisch) regelhafte biographische Sequenzen sozialer Positionen werden auch „*Karrieremuster*“ genannt. In diesem allgemeinen Sinne bezeichnet der Ausdruck „*Karrieremuster*“ nicht nur sozial normierte Wege beruflichen Aufstiegs, sondern auch strukturierte Abfolgen biographischer Stationen außerhalb des Arbeitsbereichs und unabhängig von der Bewegungsrichtung.

Unsere Grundannahme, daß gleichförmig restriktive Umweltverhältnisse eher rigide, gleichförmig wenig oder unterschiedlich restriktive Milieubedingungen eher flexible Identitäten erzeugen und konservieren, betrifft die Auswirkungen nicht nur synchroner, sondern auch *diachroner* Person-Umwelt-Interaktionen. Das heißt auch im Hinblick auf biographische Verläufe erwarten wir nicht nur,

- daß die Auseinandersetzung mit durchgängig (oder kontinuierlich zunehmend) restriktiven Sozialisations-, Arbeits- und Lebensbedingungen eher zur Ausbildung und Verfestigung rigider Persönlichkeitsstrukturen führt und, dementsprechend,
- daß die Interaktion mit fortgesetzt wenig (oder kontinuierlich abnehmend) restriktiven objektiven Milieuverhältnissen eher die Entfaltung und Erhaltung flexibler subjektiver Handlungspotentiale begünstigt, sondern auch
- daß Diskrepanzen zwischen früherer und aktueller Restriktivität ebenfalls die Entwicklung zur Flexibilität hin fördern.

Wir halten es also auch für wahrscheinlicher, daß die bereits erreichte Flexibilität erhalten bleibt oder weiter zunimmt, als daß sie durch (wieder) rigidere Interaktionspotentiale beziehungsweise Identitätsformationen abgelöst wird, wenngleich wir diesen Fall nicht ausschließen. Zur Stützung der Hypothese einer tendenziellen „Flexibilisierung“ der Persönlichkeitsstruktur im Entwicklungsverlauf kann auch auf empirische Untersuchungen zur Entwicklung der Intelligenz (vergleiche Piaget, 1974) und des moralischen Bewußtseins (vergleiche besonders Kohlberg, 1979) hingewiesen werden, denen freilich ein Stufenmodell zugrundeliegt, dessen Basisannahmen uns nicht durchweg einleuchten (vergleiche Lempert, 1982).

Über die gesellschaftliche Verbreitung derartiger kontinuierlicher und diskontinuierlicher Lebenslauf- beziehungsweise Karrieremuster und über Veränderungen ihrer Verteilungsstruktur könnte uns die soziologische Mobilitätsforschung gewisse

Aufschlüsse geben; doch sind die einschlägigen Befunde und Interpretationen nach wie vor kontrovers (vergleiche zum Beispiel *Wilensky*, 1961; *Kleining*, 1975; *Müller*, 1978; *Meyer*, 1981). Deshalb begnügen wir uns hier mit ein paar prinzipiellen Aussagen zum Verhältnis von Karrieremustern, Sozialstruktur und sozialem Wandel, die für die nachfolgende Betrachtung sozialisationsrelevanter Beziehungen zwischen Berufskarrieren und Veränderungen von Arbeits-, Betriebs- und Berufsstrukturen bedeutsam erscheinen.

Sozialisierende Interaktionen und soziale Karrieremuster sind eingebettet in institutionelle und gesellschaftliche Kontexte (Schulen, schichtspezifische Subkulturen usw.), die deren Charakter und Transformation mitbestimmen und die ihrerseits durch Sozialisationsprozesse und soziale Biographien reproduziert und verändert werden (vergleiche besonders *Bertram*, 1976; *Bronfenbrenner*, 1976, 1977). Sozialer Wandel vollzieht sich in der Form sowohl der Aufeinanderfolge geburtskohortenspezifisch verschiedener (Verteilungen) kontinuierlicher Karrieremuster als auch durch kohorteninterne Diskontinuitäten (vergleiche *Müller*, 1978, besonders S. 22, 163). In beiden Fällen werden die Karrieren der jüngeren durch die der älteren Kohorten beeinflusst (a. a. O., S. 242/243).¹⁸⁾ In diskontinuierlichen Karrieren wird die sozialstrukturelle Bedingtheit individueller Lebensläufe einerseits besonders schmerzhaft erlebt — vor allem dann, wenn Handlungsspielräume sich sprunghaft verringern; sie regen die Betroffenen andererseits häufig dazu an, selbst — gezielt oder unkontrolliert (etwa durch häufige Milieuwechsel) — auf die gesellschaftliche Entwicklung einzuwirken, und sei es auch nur als anomisches Potential (vergleiche *Wilensky*, 1961).¹⁹⁾ Ihre Reaktionen hängen wesentlich davon ab, in welcher Lebensphase der Bruch erfolgt, welche (karrierespezifischen) Normen für diese Phase gelten und über welche Erfahrungen die Individuen bereits verfügen (*Müller*, 1978, S. 164; *Geulen*, 1981, S. 546).

4. Arbeitsspezifische Entwicklungsbedingungen arbeitsbezogener Aspekte der Persönlichkeit²⁰⁾

Wenn wir in unseren bisherigen Ausführungen wiederholt betont haben, daß einzelne Situationen oder Lebensbereiche nicht für sich, sondern nur in ihrer Relation zu anderen für die Persönlichkeitsentwicklung relevant sind, daß zum Beispiel gerade das Nebeneinander von mehr und minder restriktiven Situationen und Situationskonstellationen zur Entwicklung flexibler Interaktionspotentiale beitragen kann, dann verbietet es sich eigentlich, von arbeitsspezifischen Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung, übrigens auch von einem sozialisatorischen Arbeitsbezug von Persönlichkeitsaspekten zu sprechen. Wenn das gleichwohl in der Überschrift dieses Abschnitts geschieht, auch schon früher geschehen ist und weiterhin getan

¹⁸⁾ Im zweiten Fall kann auch das Umgekehrte eintreten, z. B. wenn ältere Beschäftigte vor ihrem regulären Ausscheiden durch jüngere aus ihrer Stellung verdrängt werden.

¹⁹⁾ In diesen Zusammenhang gehören auch Protestaktionen und Rückzugstendenzen von Jugendlichen, die bei uns angesichts der sich öffnenden Schere zwischen deren Bildungsniveau und ihren Berufs- und Lebenschancen verstärkt auftreten. Vgl. z. B. *Bussiek*, 1978.

²⁰⁾ Den nachstehenden Ausführungen liegen vor allem Texte von L. Lappe zugrunde, besonders zwei 1980 und 1981 verfaßte Arbeitspapiere. Diese Texte beziehen sich zwar — wie unser gesamtes Forschungsprojekt — auf die Arbeitsbedingungen, Betriebssituation und Berufsbiographien von Facharbeitern; ihre zentralen Annahmen und Kategorien erscheinen uns jedoch auch sonst fruchtbar, wenn es um die Analyse beruflicher Sozialisationsprozesse von abhängig Arbeitenden geht.

werden soll, dann „verraten“ wir damit nicht unsere Grundposition, daß der Restriktivitätsgrad einer Situation oder eines Lebensbereichs sich erst aus dem Vergleich mit der Restriktivität anderer, auch früherer Situationen beziehungsweise Lebensbereiche der betreffenden Personen ergibt, sondern wechseln nur die Perspektive von einer intraindividuellen zu einer modalen Betrachtung der Einflüsse, die Arbeitsbedingungen auf die Arbeitenden ausüben. Außerdem kommen wir auch in diesem Abschnitt bald wieder auf das Neben- und Nacheinander unterschiedlich restriktiver Situationen und Bereiche zurück.

Wir wenden uns also jetzt jenen Arbeits-, Betriebs- und Berufsstrukturen zu, die als arbeitsspezifische Ausprägungen der zuvor behandelten allgemeinen (äußeren) Entwicklungsvoraussetzungen arbeitsbezogener Persönlichkeitsaspekte interpretiert werden können. Dabei werden wiederum synchrone Konstellationen, biographische Abläufe (einschließlich der vor- und außerberuflichen Sozialisation) und sozialstrukturelle Veränderungen nacheinander akzentuiert.

4.1 Arbeitsbedingungen, Gratifikationen und Arbeitsmarktposition

Wir beginnen hier mit konkreten Aspekten der *Arbeitssituation*, die die Arbeitenden unmittelbar erfahren und über die sich sozialstrukturelle in persönlichkeitsstrukturelle Momente umsetzen. Entsprechend unserer weiter oben (im Teil 2) begründeten Intention, sozialisationsrelevante Arbeitsstrukturen nicht nur aus der Perspektive der durch sie beeinflussten Persönlichkeitsentwicklung, sondern auch in ihrer Eigenart und Eigendynamik zu erfassen, orientieren wir uns dabei auch an industriesoziologischen Kategorien und beschäftigen uns anschließend mit den gesellschaftlichen Verhältnissen und Kräften, aus denen spezifische Konstellationen dieser Arbeitsaspekte resultieren.

Die Auswahl und Differenzierung der berücksichtigten Arbeitsaspekte läßt sich sogar dreifach begründen: In industriesoziologischer Sicht stellen sie Indikatoren für Handlungsspielräume dar²¹⁾; sozialisationstheoretisch betrachtet, erscheinen sie als (partielle) Konkretisierungen der zuvor (in Abschnitt 3.2) behandelten allgemeinen Entwicklungsbedingungen arbeitsbezogener Persönlichkeitsaspekte; und ihre Beziehungen zu den letzteren oder nahe verwandten Interaktionspotentialen wurden zum Teil bereits hypothetisch postuliert, meist (trotz der konventionellen Untersuchungsansätze) auch empirisch nachgewiesen. Diese Relationen werden jetzt im einzelnen aufgezeigt. Um den Rahmen eines Zeitschriftenartikels nicht zu sprengen, beschränken wir uns dabei auf eine stichwortartige Präsentation der wichtigsten Differenzierungen und Relationen.

Arbeitsbedingungen

a) Zeitstruktur

Stufen abnehmender Handlungsrestriktivität: Arbeit repetitiv (taktgebunden, nicht taktgebunden); zyklisch; wenig strukturiert, aber zeitgebunden; ohne Zeitstruktur und ohne Zeitbindung

Indikator für: Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen; Möglichkeiten der Unterstützung durch Mitmenschen (Vorgesetzte, Kollegen)

Beziehung zu: Motivation (Morley, o. J.); Kontrollbewußtsein (Meissner, 1971; Torbert und Rogers, 1973); kognitive Struktur (Hackee, 1978²; Kohn und Schooler, 1973 a); moralisches Bewußtsein (Kornhauser, 1965)²²⁾

²¹⁾ Als solche wurden sie zum Teil auch schon in früheren industriesoziologischen Untersuchungen thematisiert — von Popitz u. a., 1957 a, über Kern und Schumann, 1970, bis zu Mickler, Mohr und Kadritzke, 1977.

²²⁾ Die meisten der hier und unter den folgenden Kategorien bezeichneten Untersuchungen werden in Lempert und Hoff, 1977, referiert und diskutiert.

b) *Bewegungsraum*

Stufen: Arbeit ortsgebunden, Bewegung stark eingeschränkt; ortsveränderlich, gute Bewegungsmöglichkeiten

Indikator für: Diskussionschancen; Möglichkeit der Unterstützung durch Mitmenschen

Beziehung zu: Kontrollbewußtsein (Meissner, 1971)

c) *soziale Beziehungen*

Stufen: keine oder geringe arbeitsbestimmte Bindungen, informelle Kontaktaufnahme während der Arbeit nicht möglich; Kooperation über technische Apparatur vermittelt, informelle Kontaktaufnahme bedingt möglich; enge Kooperationsformen bei arbeitsintensiven Arbeitsprozessen

Indikator für: Problemhaltigkeit; Diskussionschancen; Möglichkeit der Unterstützung durch Mitmenschen

Beziehung zu: kognitive Struktur (Hacker, 1978²; Simon, 1980); moralisches Bewußtsein (Meissner, 1971)

d) *Verantwortungs- und Kontrollspielraum*

Stufen: vollständige Kontrolle, technisch vermittelt; vollständige Kontrolle, organisatorisch oder personal vermittelt oder unvollständige Kontrolle, technisch vermittelt; unvollständige Kontrolle, organisatorisch oder personal vermittelt

Indikator für: Problemhaltigkeit; Experimentierchancen; Eigenverantwortung

Beziehungen zu: Motivation (Kohn und Schooler, 1973 a; Morley, o. J.); Kontrollbewußtsein (Kohn und Schooler, 1973 a; Brousseau, 1976); kognitive Struktur (Hacker, 1978²; Kohn und Schooler, 1973 a); moralisches Bewußtsein (Kohn und Schooler, 1973 a)

e) *Niveau der erforderlichen Qualifikationen*

Stufen: sensumotorische Fertigkeiten; routiniertes Abarbeiten von Handlungsprogrammen; Planung von Handlungsabläufen bei vorgegebenen Teilzielen; Planung von Teilzielen bei vorgegebenen Gesamtzielen; Planung komplexer Handlungszusammenhänge

Indikator für: Problemhaltigkeit

Beziehungen zu: Motivation (Kohn und Schooler, 1973 a; Morley, o. J.); Kontrollbewußtsein (Kohn und Schooler, 1973 a; Torbert und Rogers, 1973); kognitive Struktur (Hacker, 1978²; Simon, 1980; Kohn und Schooler, 1973 a; Schleicher, 1973); moralisches Bewußtsein (Kohn und Schooler, 1973 a; Form, 1973; Kornhauser, 1965)

f) *Eigenkontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen*

Stufen: Beanspruchungen können nicht durch selbständig eingelegte Pausen, Variationen des Arbeitstempus usw. reduziert werden; diese Möglichkeiten sind gegeben

Indikator für: Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen

Beziehungen zu: Kontrollbewußtsein (Meissner, 1971; Torbert und Rogers, 1973).²³⁾

Diese Liste sollte nicht mißverstanden werden: Sie wurde nur um der gebotenen Kürze, Übersichtlichkeit und Verständlichkeit willen in der vorliegenden Form präsentiert; keineswegs sollte damit nahegelegt werden, daß es sich um voneinander unabhängige Arbeitsmerkmale handelt, die je für sich mit bestimmten (ebenfalls voneinander unabhängigen) Persönlichkeitsaspekten korrelieren. Vielmehr sprechen sowohl die früher mitgeteilten theoretischen Überlegungen als auch erste Ergebnisse unserer Erhebungen dafür, daß (auch) die angeführten Arbeitsaspekte eng miteinander zusammenhängen. In der Regel ist das Niveau der Restriktivität identischer

²³⁾ Die genannten Arbeitsaspekte werden weitgehend auch in dem Forschungsprojekt „Entwicklung eines Verfahrens zur Identifizierung lernrelevanter Aspekte der Arbeitstätigkeit“ (VILA) berücksichtigt, das vor Kurzem unter der Leitung von Walter Volpert an der Technischen Universität Berlin abgeschlossen wurde. Unsere Einteilung der Qualifikationsstufen wurde in Anlehnung an das Stufenmodell der VILA-Gruppe konzipiert.

Arbeiten in allen angeführten Dimensionen ungefähr gleich: Takt- und ortsgebundene Tätigkeiten verlangen und erlauben auch meist keine intensive Kooperation und Kommunikation mit Kollegen; weiterhin ist die Verantwortung derer, die sie ausführen, meist relativ gering und ihre Arbeit wird strikt kontrolliert. Die erforderlichen Qualifikationen liegen im Bereich sensumotorischer Fertigkeiten und routinisierter Handlungsprogramme, die auftretenden Beanspruchungen lassen sich kaum individuell variieren. In ähnlicher Weise sind die wenig restriktiven Ausprägungen dieser Arbeitsbedingungen miteinander verknüpft. Insbesondere das Qualifikationsniveau erscheint als verhältnismäßig zuverlässiger Indikator für die „Gesamtrestriktivität“ bestimmter Tätigkeit: Die rationale Planung komplexer Handlungszusammenhänge setzt erhebliche zeitliche und räumliche Dispositionschancen, soziale Interaktionen, Selbstverantwortung und Selbstkontrolle (sowohl der Arbeit als solcher als auch der dabei auftretenden Belastungen) voraus. Bei anspruchslosen Arbeiten dagegen erscheint der Zusammenhang zwar sachlich weniger zwingend; er wird aber im Interesse kapitalistischer Profitmaximierung und bürokratischer Herrschaftssicherung gleichwohl gesellschaftlich produziert und reproduziert.

Viele Arbeitsrollen umfassen jedoch mehrere Tätigkeiten, und diese sind weder stets gleichförmig restriktiv, noch ist ihre Sequenz durchweg extern determiniert. Folglich sollte in Untersuchungen zur Sozialisation durch Arbeit nach dem Grad und der Art der Variation der Bedingungen wenn schon nicht einzelner Tätigkeiten, dann aber ganzer Arbeitsrollen unterschieden werden; denn wenn unsere früheren Annahmen zutreffen, fordern und fördern gerade auch unterschiedlich restriktive Umweltverhältnisse die Ausbildung flexibler Identitätsformationen und -strategien.

Erwerbstätigkeiten werden nicht um ihrer selbst willen ausgeübt, sondern wegen der mit ihnen verbundenen *Gratifikationen* wie Einkommen, Sozialleistungen und soziale Anerkennung verrichtet. Auch solche Belohnungen (und Bestrafungen) wirken sich einschränkend oder anregend auf die Entwicklung der Individuen aus, teils indirekt, teils unmittelbar. So steigert der Leistungslohn den Zeitdruck, verwandelt er Kommunikations- und Kooperationsstrukturen in Konkurrenzbeziehungen (beziehungsweise läßt er solidarische Interaktionsformen gar nicht erst entstehen) und erhöht die Arbeitslast; und so werden Belohnungen aller Art als soziale Bestätigung erlebt. Empirisch wurden Zusammenhänge zwischen dem Einkommen, auch der Lohnform (Akkordarbeit) und dem Kontrollbewußtsein nachgewiesen (*Hohner und Walter*, 1981), weiterhin Korrelationen zwischen der Einkommenshöhe und der Wertschätzung durch Vorgesetzte einerseits und der Konformität, das heißt einer Komponente des moralischen Bewußtseins, andererseits festgestellt (*Edwards*, 1972, 1976).

Sozialisierend wirken nicht erst aktuelle Arbeitsbedingungen und Gratifikationen, sondern auch schon die Antizipation ihrer Stabilität und ihrer Veränderungen beeinflusst die persönliche Entwicklung der Arbeitenden. Diese Erwartungen beziehen sich auf die Arbeitsplatzsicherheit, auf Aufstiegschancen und auf die Entwertung des eigenen Arbeitsvermögens, kurz: auf die *Arbeitsmarktposition* innerhalb und außerhalb des Unternehmens, in dem der einzelne gerade arbeitet. Günstige Berufsaussichten versprechen ihm nicht nur künftige Erweiterungen des Handlungsspielraums; sie ermutigen ihn auch dazu, seine gegenwärtigen Aktionsmöglichkeiten besser auszuschöpfen, als wenn er ständig fürchten muß, seinen derzeitigen Arbeitsplatz zu verlieren und so leicht keine gleichwertige Stelle zu bekommen. Nach vorliegenden Untersuchungen dürfte die Arbeitsmarktposition sowohl das Kontroll-

bewußtsein als auch die moralische Urteilsfähigkeit in ihrer Entwicklung beeinflussen (*Andrisani und Nestel, 1976; Edwards, 1972, 1976*).

Arbeitsbedingungen, Gratifikationen und Arbeitsmarktpositionen von abhängig Beschäftigten hängen auch objektiv miteinander zusammen. Sie sind jedoch nicht immer — wie die einzelnen Arbeitsbedingungen — tendenziell ähnlich restriktiv, sondern häufig diskrepant. Ähnliche Ausprägungen der Arbeitsbedingungen und der Gratifikationen finden sich noch am ehesten im Bereich des Durchschnittsniveaus der hierarchieebenspezifischen Arbeitsrestriktivität; die Extremvarianten der Arbeitsbedingungen und der Gratifikationen dagegen kommen — auf der gleichen Hierarchieebene — häufig in konträren Kombinationen vor. So verbinden sich verhältnismäßig wenig restriktive Arbeitsbedingungen vielfach mit relativ niedrigen Löhnen und umgekehrt — besonders bei günstigen Aussichten auf dem unternehmensinternen und/oder -externen Arbeitsmarkt.

Diese Parallelen und Kontraste resultieren aus der *Struktur unserer Gesellschaft* und aus *unternehmerischen Strategien*.²⁴⁾ Kennzeichnend für unsere Gesellschaft ist die Übermacht privater Kapitaleigner, ihrer Vertreter und Organisationen. Infolge ihrer sozialstrukturellen Privilegierung vermögen die Unternehmer ihre Interessen

- an flexiblem Einsatz und optimaler Nutzung von Arbeitskraft,
- an rentablem Einsatz der Arbeitskraft und
- an der Verfügung über Arbeitskraft

gegenüber den Interessen der Arbeitenden

- an der Erhöhung und Erhaltung ihres Arbeitsvermögens, besonders ihre Qualifikation,
- an steigendem, zumindest gleichbleibendem Einkommen und
- an Arbeitsplatzsicherheit

weitgehend durchzusetzen. Weitgehend, aber nicht völlig: Wenn sie auf die Reproduktionsinteressen der Beschäftigten überhaupt keine Rücksicht nehmen, genauer, wenn sie jene Standards angemessener Arbeitsbedingungen, Gratifikationen und auch Beschäftigungsgarantien, die sich im Laufe der Geschichte als Ergebnis von Auseinandersetzungen zwischen den Kontrahenten herausgebildet haben (und sich mit dem Wandel der ökonomischen, technischen, sozialen und politischen Verhältnisse immer wieder verändern), gravierend verletzen, dann müssen sie mit dem individuellen und kollektiven, informellen und organisierten Widerstand der abhängig Arbeitenden rechnen. Sie sind jedoch im allgemeinen daran interessiert, die offene Austragung der Konflikte um Arbeitsbedingungen, Löhne und Arbeitsplätze zu vermeiden, zumindest (zeitlich, sachlich und sozial) zu begrenzen. Denn während die Beschäftigten erwarten können, daß solche Kämpfe das Niveau ihrer Reproduktion eher erhöhen, zumindest seiner Senkung entgegenwirken, werden die Gewinnchancen der Unternehmer durch manifeste Klassenkonflikte eher eingeschränkt. Deshalb verfolgen letztere im allgemeinen eine Politik der partiellen Befriedigung, das heißt sie kommen den Interessen der Beschäftigten bis zu einem gewissen Grade entgegen. Dabei können sie entweder in allen drei Dimensionen — Arbeitsbedingungen, Gratifikationen, Arbeitsplatzsicherheit — ähnliche Zugeständnisse machen oder aber versuchen, starke Benachteiligungen in einer Dimension durch die Gewährung gewisser Privilegien in einer anderen tendenziell auszugleichen. Welche Strategie

²⁴⁾ Zu betrieblichen und gesellschaftlichen Funktionen unternehmerischer Strategien siehe bes. *Altman und Bechtle, 1971*.

im Einzelfall gewählt wird, hängt von einer Vielzahl von Bedingungen ab, nicht zuletzt von der Art der zu produzierenden Güter beziehungsweise zu leistenden Dienste, von den materiellen und personellen, technischen und organisatorischen Ressourcen, über die die Unternehmen verfügen beziehungsweise die sie auf externen Märkten beschaffen können, und von der Stärke und Politik der Betriebsräte und Gewerkschaften. Dabei kann die Personalpolitik identischer Unternehmen gruppenspezifisch variieren.

Da das Durchschnittsniveau der Arbeitsrestriktivität von der untersten *Hierarchieebene* bis zur Unternehmensspitze tendenziell abnimmt²⁵⁾, bieten höhere Positionen ihren Inhabern in der Regel mehr Entwicklungschancen als niedrigere betriebliche Stellen, kommt es hier also eher zur Entfaltung flexibler Identitäten als dort. Der Zugang besonders zu höheren Posten wird jedoch durch unternehmerische *Auslesestrategien* geregelt, die dafür sorgen sollen, daß nur solche Kandidaten in diese Positionen gelangen, die nicht nur die für erforderlich gehaltenen fachlichen Qualifikationen besitzen, sondern auch hierarchiekonform orientiert sind. Soweit die Positionsinhaber nicht von außen rekrutiert werden, wird die Selektion meist durch wiederholte Leistungs- und Verhaltenskontrollen und -beurteilungen vorbereitet, die auch andere Gratifikationen, zum Beispiel Lohnerhöhungen, unter Umständen auch negative Sanktionen legitimieren sollen.²⁶⁾ Deshalb werden die Maßstäbe, nach denen diese Kontrollen und Beurteilungen, Belohnungen und Bestrafungen sich richten, von den meisten Beschäftigten beachtet. Das bedeutet häufig nicht nur, daß sie sich bemühen, ihren Vorgesetzten äußerlich zu zeigen, daß sie tüchtiger sind als ihre Kollegen und den betrieblichen Verhaltensnormen besser zu entsprechen vermögen, sondern — auf die Dauer — auch, daß sie diese Normen internalisieren. So werden an sich vorhandene Handlungs- und Entwicklungsspielräume vielfach aus Rücksicht auf die weitere Karriere nicht ausgeschöpft (vergleiche Lempert, 1981).

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, daß unternehmerische Strategien hierarchischer Arbeitsgestaltung, Einkommensdifferenzierung und Personalauslese nicht nur die äußere Arbeits- und Lebenssituation der abhängig Beschäftigten weitgehend bestimmen, sondern auch deren innere Handlungspotentiale in ihrer Entwicklung maßgeblich determinieren dürften, das heißt, daß die kapitalistische Herrschaft über Sachen nicht nur Herrschaft über Personen einschließt, sondern wahrscheinlich auch die Charaktere der Beherrschten nachhaltig verändert.

4.2 Sozialstrukturelle Vorgaben für berufliche Karrieren

Wenn wir das Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit begreifen wollen, müssen wir also viele Einzelaspekte *und* ihren Zusammenhang berücksichtigen. Regelmäßige Verbindungen kennzeichnen nicht nur die Beziehungen zwischen den Komponenten je gegenwärtiger Konstellationen, sondern auch die Relationen zwischen biographisch und historisch aufeinanderfolgenden Arbeitsformen, und auch ihre Sequenz ist in kapitalistischen Gesellschaften wesentlich auf das Wechselspiel zwi-

²⁵⁾ Zur Hierarchisierung kapitalistischer Großunternehmen nach tayloristischen und bürokratischen Prinzipien vgl. bes. Bravermann, 1974, Edwards, 1972, 1979, Marglin, 1974, und Stone, 1974.

²⁶⁾ Außer der Beförderung, Herabstufung oder Umsetzung, höherer oder niedrigerer Bezahlung und der Gewährung oder dem Entzug von außertariflichen Vergünstigungen kommen unter anderem die Erweiterung oder Einengung des Aufgabengebiets, die Förderung von Weiterbildung und Umschulung sowie die Entlassung in Betracht.

schen dominanten unternehmerischen Strategien und einer gewissen Gegenwehr der abhängig Arbeitenden und ihrer Organisationen zurückzuführen. Wir behandeln in diesem Abschnitt (4.2) zunächst sozialstrukturelle Vorgaben für Berufslebensläufe, gehen anschließend auf typische Formen subjektiver Auseinandersetzung mit diesen Vorgaben ein (4.3) und wenden uns schließlich auch noch kurz den Rückwirkungen zu, die die Reaktionen der Individuen auf das System gesellschaftlich organisierter Arbeit haben können (4.4).

Im allgemeinen sind jene Berufspositionen, in die der einzelne Arbeitende ohne große Mühe überwechseln kann, ähnlich restriktiv wie die Arbeit, die er bisher ausübt. Das heißt, es gibt eine Hierarchie nicht nur der Positionen, sondern auch der Karrieren: Auf betrieblichen wie auf überbetrieblichen Arbeitsmärkten gilt das Gesetz von Angebot und Nachfrage nicht unbeschränkt, sondern nur innerhalb bestimmter Sektoren beziehungsweise Segmente, deren Grenzen nur schwer überschritten werden können; und diese *Teilarbeitsmärkte* sind nicht nur funktions-, sondern auch statusspezifisch segmentiert. So finden wir — um nur die größten Differenzierungen zu nennen — besondere Märkte für ungelernte Tätigkeiten, die jedermann zu verrichten vermag, der die gesellschaftstypischen allgemeinen Kulturfertigkeiten beherrscht (vergleiche besonders Lappe, 1981a), für mittlere Funktionen, die in der Regel eine betriebliche Ausbildung, meist auch zusätzliche Berufserfahrung, voraussetzen, und für gehobene Posten, die zunehmend nur über ein Studium erreicht werden können; und diese Segmente unterscheiden sich auch nach den sozialisationsrelevanten Arbeitsbedingungen, Gratifikationen und Beschäftigungs- sowie Aufstiegschancen ähnlich wie nach der verlangten Vorbildung, so daß sich in den segmentspezifischen Berufskarrieren Benachteiligungen und Privilegien kumulieren (vergleiche besonders Piore, 1975).²⁷⁾

An der Ausbildung und Verfestigung der skizzierten Strukturen lebenslänglicher sozialer Ungleichheit sind *unternehmerische Selektionsstrategien* ebenso maßgeblich beteiligt wie an den je gegebenen Statusdifferenzen (vergleiche Abschnitt 4.1). Auch *organisierte Gegenstrategien der abhängig Arbeitenden* führten bisher eher zur Zementierung als zum Abbau dieser Disparitäten, weil die Mitgliederzahl und die Stärke der Gewerkschaften und berufsständischen Organisationen tendenziell mit der Position ihrer Mitglieder auf dem Arbeitsmarkt korrespondiert; und die *staatliche Arbeitsmarktpolitik* wirkte wegen ihrer prinzipiellen Rücksichtnahme auf Kapitalverwertungsinteressen auch kaum als Korrektiv.

Trotz dieser Tendenzen zur Kanalisierung beruflicher Karrieren verbleiben viele Erwerbstätige — wie schon früher (im Abschnitt 3.3) angedeutet — nicht zeitlebens im selben Funktionsbereich und auf derselben Hierarchieebene, sondern wechseln die Tätigkeit, oder/und steigen auf und ab.²⁸⁾ Damit verändert sich auch häufig — allmählich oder plötzlich — die Restriktivität ihrer Tätigkeit. Diese *kontinuierlichen und diskontinuierlichen Veränderungen ihrer Handlungsspielräume und Entwick-*

²⁷⁾ Die angedeutete institutionalistische sowie die bildungsökonomische und die marxistische Konzeption der Arbeitsmarktstruktur werden in unserem Theorieband ausführlicher referiert und diskutiert. Lempert, Hoff und Lappe, 1980², S. 485—493. — Zum Vergleich verschiedener Modelle der Arbeitsmarktsegmentation siehe auch Freiburghaus und Schmid, 1975, und Sengenberger, 1978.

²⁸⁾ Auch innerhalb identischer Arbeitsmarktsektoren, insbesondere im Bereich unqualifizierter Tätigkeiten, können Berufskarrieren relativ unregelmäßig verlaufen, unter anderem durch kürzere oder längere Perioden von Arbeitslosigkeit unterbrochen werden. Vgl. Form und Miller, 1948/1949. — Zu den psychischen Folgen andauernder Arbeitslosigkeit siehe Lempert und Hoff, 1977, S. 107—113.

lungschancen²⁹⁾ sind nicht nur auf subjektive Entscheidungen der Arbeitenden zurückzuführen (und womöglich als Formen „pathologischer Mobilität“ zu kritisieren; vergleiche Lutz und Weltz, 1966), sondern auch durch objektive soziale Zwänge, durch Veränderungen betrieblicher und gesellschaftlicher Erwerbsmöglichkeiten, durch Prozesse der Umsetzung und Freisetzung, Polarisierung und Dequalifizierung großer Gruppen von Beschäftigten zu erklären, die durch *unternehmerische Rationalisierungsstrategien* bewirkt werden. In der einschlägigen sozialwissenschaftlichen Literatur werden diese Prozesse ähnlich kontrovers diskutiert wie die vorherrschenden Tendenzen sozialer Mobilität (vergleiche Abschnitt 3.3).³⁰⁾

4.3 Zum Verhältnis von vorberuflicher, beruflicher und außerberuflicher Sozialisation³¹⁾

Sozialstrukturell vorgegebene Muster beruflicher Karrieren determinieren individuelle Berufslebensläufe weder automatisch noch total (vergleiche Beck, Brater und Daheim, 1980, S. 233). Selbst für ihre perfekte Erfüllung ist ein Eigenbeitrag der Individuen erforderlich (vergleiche besonders Hack, 1977, S. 51/52, 129, 132/133); im übrigen werden die sozial vorgezeichneten Berufswege auch immer wieder verlassen — das ist das Thema dieses Abschnitts — und/oder modifiziert — davon soll im nächsten Abschnitt (4.4) die Rede sein.

Wie die Individuen auf berufsbiographische soziale Zwänge reagieren — das heißt ob sie sich ihnen mehr oder minder unterwerfen oder sich eher passiv oder aktiv mit ihnen auseinandersetzen³²⁾ —, ist also nicht allein aus diesen objektiven Nötigungen abzuleiten. Zusätzlich müssen vor allem vorgängige Sozialisationsprozesse in Elternhaus und Schule, Ausbildungs- und Arbeitserfahrungen und hieraus resultierende Erwartungen und Fähigkeiten, außerdem außerberufliche (private und politische) Handlungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

Nur wenn die Biographie *keine Brüche* aufweist, das heißt wenn der Restriktivitätsgrad im Verlauf der Sozialisation in Elternhaus, Schule, Berufsausbildung und Erwerbsfähigkeit annähernd gleich bleibt oder nur allmählich zu- oder abnimmt beziehungsweise kontinuierlich inkonsistenter wird, wenn also die Bedingungen unter anderem der vorberuflichen und der beruflichen Sozialisation einander weitgehend entsprechen, dann sind Ausbruchversuche eher unwahrscheinlich. Selbst die Freizeitaktivitäten ähneln dann — hinsichtlich ihres mehr aktiven oder passiven Charakters — den beruflichen Tätigkeiten, und die Flexibilität oder Rigidität der Identitäts- und Interaktionsstrategien wird fortgesetzt verstärkt beziehungsweise auf dem erreichten Niveau stabilisiert.

Verläuft die berufliche Karriere dagegen *diskontinuierlich*, das heißt findet ein plötzlicher Wechsel von bisher eher restriktiven Sozialisations-, Ausbildungs- und

²⁹⁾ Im einzelnen können folgende Formen diskontinuierlicher Veränderungen unterschieden werden: sprunghafter Anstieg, plötzliche Abnahme und wiederholter Wechsel der Restriktivität.

³⁰⁾ Manche Autoren rechnen stärker mit der Eigengesetzlichkeit des technischen Fortschritts und leiten daraus z. T. optimistische Prognosen ab (z. B. Haug u. a., 1975); andere betonen hingegen dessen gesellschaftlich-politische Determination und Lenkbarkeit (z. B. Altmann, Bechtle und Lutz, 1978). Vgl. auch Fricke, 1975; Lempert, 1977.

³¹⁾ Hierzu sei wiederum besonders auf den Artikel von Hoff, 1981, verwiesen.

³²⁾ Hack u. a. haben hierfür die analytische Unterscheidung zwischen „Blindläufen“ und „strategischem Handeln“ bzw. „Strategien“ eingeführt (1979, S. 117).

Arbeitsbedingungen in eine wenig restriktive Berufstätigkeit oder in umgekehrter Richtung statt, so erwarten wir zunächst Versuche zur Rückkehr an einen Arbeitsplatz, der den zuvor erworbenen Aspirationen, Orientierungen und Qualifikationen besser entspricht als die neue Stelle, und gleichzeitig kompensatorisches Verhalten beziehungsweise Handeln in der Privatsphäre beziehungsweise im gesellschaftlich-politischen Bereich. Denkbar wäre hier bei plötzlich erweitertem und überforderndem Handlungsspielraum am Arbeitsplatz, daß Halt an stark vorstrukturierten Freizeitangeboten und ihrer eher passiven Rezeption gesucht wird; eine plötzliche Zunahme der Arbeitsrestriktivität dagegen würde eher durch die verstärkte Nutzung von außerberuflichen Handlungsspielräumen kompensiert. Gelingt es den Betroffenen auch langfristig nicht, ihre Berufskarriere im Sinne des zunächst eingeschlagenen Weges — durch (erneuten) Stellenwechsel, unter Umständen auch über den Besuch von Weiterbildungsinstitutionen — zu korrigieren, dann rechnen wir mit den schon früher (im Abschnitt 3.3) angedeuteten Auswirkungen auf die Persönlichkeitsstruktur: bei vormals restriktiv sozialisierten Inhabern ungewohnt wenig restriktiver Arbeitsplätze mit allmählich zunehmender Flexibilität (die sich später auch in zunehmend aktiver Freizeitgestaltung äußert), beim Gegentyp mit einer Verfestigung der Trennung von (ungewohnt) restriktiver Arbeit und wenig restriktiver Freizeitaktivität sowie mit andauernden Identitätskonflikten.

Damit sind freilich nur die Grundformen der Interaktion zwischen vorberuflichen, beruflichen und außerberuflichen biographischen Verläufen einerseits, psychischen Entwicklungsprozessen andererseits umrissen. In der Wirklichkeit müssen viele Menschen im Laufe ihres Berufslebens mehrfach „von vorn anfangen“, kehren auch kontinuierliche Berufsverläufe ihre Richtung um. Wie sich solche komplizierten Karrieren auf die Persönlichkeitsentwicklung auswirken kann jedoch relativ leicht aus unseren Grundannahmen abgeleitet werden.

4.4 *Zur Interdependenz von Veränderungen der Arbeits- und Persönlichkeitsstrukturen*

Wie der Wandel der Arbeitsstrukturen die beruflichen Karrieren und damit auch die persönliche Entwicklung der Arbeitenden beeinflusst, wurde schon mehrfach thematisiert. Um nur das Wichtigste in Erinnerung zu bringen: Unternehmerische Strategien horizontaler und vertikaler Differenzierung betrieblicher Positionen und Laufbahnen sowie hierauf bezogene Praktiken der Personalauslese segmentieren Arbeitsmärkte und fixieren Muster beruflicher Karrieren, und betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen bedingen deren inter- und intragenerationelle Transformationen. Wir wirken diese Prozesse auf die Arbeitsstrukturen zurück? Wir wollen hier nur zwei mögliche konträre Tendenzen skizzieren.

Personen, deren Berufskarrieren *kontinuierlich* verlaufen (und dem Milieu ihrer vorberuflichen Sozialisation entsprechen), dürften vielfach nicht einmal den Wunsch verspüren, in ihrer beruflichen Umwelt etwas Wesentliches zu verändern, zumindest was deren größere oder geringere Restriktivität anbetrifft. Ihnen erscheinen ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitsgratifikationen vermutlich eher normal, sie sind mit ihrer beruflichen Situation und Zukunftsperspektive eher zufrieden und die Aussicht auf gravierende Veränderungen dieser Verhältnisse erzeugt in ihnen eher Unsicherheit und Angst, gerade auch dann, wenn sie an restriktive Bedingungen gewöhnt sind. Deshalb neigen sie wahrscheinlich stärker zur stillschweigenden Reproduktion als zur Transformation der bestehenden Arbeitsteilung und Betriebshierarchie, setzen sie sich gegen letztere gegebenenfalls womöglich sogar hartnäckig zur Wehr. Das

alles gilt zumindest dann, wenn sie selbst Privilegien genießen oder erwarten, aber oft auch, wenn sie beizeiten gelernt haben, mit einer bescheidenen Position und Perspektive vorlieb zu nehmen — solange diese das (sub-)kulturspezifische Mindest-Anspruchsniveau nicht merklich unterschreitet.

Werden Erwerbstätige dagegen aus ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn geworfen und gelingt es ihnen in der Folgezeit weder, in den bisherigen Beruf und/oder auf die bisherige Hierarchieebene zurückzukehren beziehungsweise eine neue Arbeit zu finden, die ähnlich restriktiv ist wie die frühere Tätigkeit, noch, sich auf den abrupt erweiterten oder eingeschränkten Handlungsspielraum einzustellen, so entsteht ein Konflikt- und Veränderungspotential. Dieses Potential kann auf die Dauer vermutlich kaum durch private und politische Kompensation befriedigt werden, sondern tastet auch die gesellschaftliche Organisation der Arbeit selbst an — sei es, daß die Betroffenen auf eine Umverteilung der Arbeitsaufgaben und Arbeitsergebnisse dringen, sei es, daß das Management die Arbeits-, Betriebs-, Lohn- und Karrierestrukturen oder auch nur die Leitungs- und Kontrollstrategien modifiziert, um den sich ausbreitenden geschäftsschädigenden Flucht-, Abwehr- und Protestreaktionen — wie Abwanderung, häufiger Stellungswechsel, Krankfeiern, Bremsen, Sabotage und offener Widerstand — wirksam zu begegnen. All das trifft tendenziell auch schon dann zu, wenn Freisetzungen, Dequalifizierungen und dergleichen in Wirklichkeit noch nicht stattgefunden haben, wohl aber drohen (und von den Arbeitenden antizipiert werden).

5. Ausblick: Konsequenzen für die Empirie

Aus den vorstehenden theoretischen Überlegungen ergeben sich bestimmte Folgerungen für die empirische Erhebung und Analyse des Sozialisationspotentials von Arbeitsverhältnissen, Betriebsstrukturen und Berufskarrieren. Ihnen wenden wir uns abschließend zu. Dabei beschränken wir uns auf knappe Andeutungen zu wenigen wichtigen Punkten. Weil die empirischen Konsequenzen aus theoretischen Begriffen und Annahmen abgeleitet werden, stellt dieser Schlußabschnitt zugleich eine Zusammenfassung wesentlicher Aspekte der vorhergehenden Teile dar.

(1) Zunächst sei davor gewarnt, vorliegende Instrumentarien zur Arbeits- und Berufsanalyse ungeprüft und unverändert zur Erfassung sozialisationsrelevanter Arbeitsaspekte einzusetzen. Weil sie überwiegend im Rahmen anderer Fragestellungen entwickelt wurden, oft auch nicht auf die Restriktivitätsdimensionen bezogen sind, erfassen sie Arbeitsstrukturen und Strukturzusammenhänge, die sich auf die Flexibilität bzw. Rigidität von Identitätsformen und -strategien der Arbeitenden auswirken, ähnlich unzulänglich, wie die gebräuchlichen Meßinstrumente für die uns interessierenden Persönlichkeitsaspekte diese als Potentiale zu autonomen Handeln zu identifizieren erlauben.³³⁾ Deshalb müssen nicht nur für den Persönlichkeitsbereich, sondern auch für die Arbeitssphäre *Erhebungs- und Auswertungsverfahren und -instrumente neu konstruiert*, zumindest problembezogen verändert werden.

(2) Ein weiterer wesentlicher Mangel vieler vorliegender arbeits- und berufsanalytischer Inventarien ist die Beschränkung auf Befragungen der Arbeitenden selbst.³⁴⁾ Hierdurch werden aber nur die Arbeitserfahrungen, d. h. die subjektive Perzeption und Verarbeitung der objektiven Arbeitsanforderungen und -bedingungen (sowie der hierauf bezogenen subjektiven Aktionen und Reaktionen) erfaßt, nicht die letztere selbst. Sie sollten unabhängig

³³⁾ Das gilt unter anderem auch für die relativ weit entwickelten arbeitsanalytischen Verfahren des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI). Vgl. z. B. Mickler, Mohr und Kadritzke, 1977.

³⁴⁾ Um wiederum ein verhältnismäßig elaboriertes Beispiel zu nennen: Kohn und Schooler, 1973 b.

von der Wahrnehmung, Beurteilung und Bewertung durch die Arbeitenden mit Hilfe von *Arbeitsbeobachtungen* und *Befragungen betrieblicher Experten* ermittelt werden. Damit wird die *Befragung der Arbeitenden* über ihre Arbeit aber nicht überflüssig, sondern nur auf das beschränkt, worüber sie (und nur sie) einigermaßen zu informieren vermag: auf wesentliche Aspekte der Interaktion zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsstrukturen.

(3) Mit der Identifizierung objektiver Handlungsspielräume am Arbeitsplatz allein ist über dessen Sozialisationspotential noch relativ wenig ausgesagt: Ihre Sozialisationseffekte ergeben sich auch aus ihrem Verhältnis zueinander und zu außerberuflichen Handlungschancen, d. h. daraus, ob die (jeweiligen) Arbeits- und Lebenssituationen des einzelnen durch ähnliche oder sehr unterschiedliche Restriktivitätsgrade gekennzeichnet sind; weiterhin stellen identische Handlungsspielräume für manche Arbeitende eine Unterforderung und für andere eine Überforderung dar³⁵⁾, außerdem können Arbeitsanforderungen nur soweit als Lernchancen genutzt werden, wie ihre Erfüllung nicht sofort die volle Kompetenz des individuellen Arbeiters voraussetzt (weil andernfalls unvermeidbare Verzögerungen, Materialverluste, Maschinenschäden oder/und Unfälle zu befürchten sind), sondern die schrittweise Entwicklung und Erprobung realistischer Handlungspläne sowie die Beanspruchung von Hilfeleistungen der Kollegen gestattet. Darum müssen die *am Arbeitsplatz ermittelten Handlungsspielräume* sowohl zueinander sowie zu den *privaten und politischen Handlungsmöglichkeiten* als auch zu den gegebenen *Handlungspotentialen der Individuen* in Beziehung gesetzt und die vorhandenen *Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen* sowie die *Möglichkeiten gegenseitiger Unterstützung* berücksichtigt werden, wenn diese Handlungsspielräume auch als Entwicklungsspielräume erfaßt werden sollen.

(4) Soweit die konkreten Bedingungen der einzelnen Arbeitstätigkeiten ähnlich restriktiv und soweit Arbeitsplätze primär durch eine einzige Tätigkeit oder durch mehrere Tätigkeiten ähnlicher Restriktivität charakterisiert sind, erscheint es aussichtsreich, Arbeitsplätze in eine *Rangordnung* zu bringen, deren Stufen durch Konstellationen ähnlich restriktiver Ausprägungen dieser Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, und *berufliche Karrieren* auch als Bewegungen auf und als (kontinuierliche oder diskontinuierliche) Übergänge zwischen solchen Stufen zu beschreiben. Wieweit derartige Rangordnungen berufs- oder auch berufsgruppenübergreifend hergestellt werden können, ist ein empirisches Problem.

(5) Weil die Restriktivität der Arbeitsbedingungen, Gratifikationen und Arbeitsmarktposition in erster Linie durch *unternehmerische Strategien* bestimmt wird, die sowohl auf Reproduktionsinteressen der Beschäftigten als auch auf andere unternehmensinterne und -externe Gegebenheiten Rücksicht nehmen müssen, sollten diese Strategien und ihre Rahmenbedingungen in Untersuchungen zur Sozialisation durch Arbeit einbezogen werden. Zu ihrer Erhellung wären vor allem Experteninterviews mit Personalleitern, Betriebsräten und Vertretern von Unternehmensverbänden und Gewerkschaften zu führen.

(6) Wenn soziale Selektionsprozesse und andere Sanktionierungspraktiken auch in Betrieben eine Art von „*heimlichem Lehrplan*“ fundieren, d. h. wenn die Arbeitenden sich stark an den Kriterien betrieblicher Auslese, Belohnung und Bestrafung orientieren, sich vielfach nicht nur äußerlich nach ihnen richten, sondern sie sich im Laufe der Zeit zu eigen machen, dann sollten die unternehmerischen Strategien, Verfahren und Instrumente der *Leistungs- und Verhaltenskontrolle, -beurteilung, -bewertung und -sanktionierung* besonders sorgfältig untersucht werden. In diesem Zusammenhang sind auch die Disziplinierungspotentiale verschiedener Lohnformen zu berücksichtigen.

(7) Weil karrierebedeutsame Teilarbeitsmärkte — wie sie sich unter dem Einfluß unternehmerischer Strategien hierarchischer Positionsdifferenzierung und Personalauslese herausbilden — sich auch nach der Restriktivität der jeweils gehandelten Arbeitsplätze voneinander unterscheiden, erscheint es aussichtsreich, nach *Mustern beruflicher Karrieren* zu suchen, von denen typisch verschiedene Auswirkungen auf die Rigidität bzw. Flexibilität der Persönlichkeitsstrukturen zu erwarten sind. Gleichwohl sind weniger jene Normalkarrieren, die den segmentspezifischen Regeln der Personalrekrutierung und der Berufsverläufe entsprechen, als vielmehr *berufsbiographische Brüche*, besonders nicht revidierte Übergänge zwischen verschiedenen Restriktivitätsniveaus, von wissenschaftlichem Interesse: Durch ihre Analyse lassen sich die Sozialisations-effekte der Arbeitssphäre am ehesten von denen anderer Sozialbereiche abheben.

³⁵⁾ Daß die objektiven Handlungsspielräume mit den subjektiven Handlungspotentialen interagieren und folglich nicht unabhängig von letzteren bestimmt werden können, sei hier nur am Rande angemerkt. Vgl. Osterloh, 1981.

(8) Karriereverläufe, auch Verläufe beruflicher Karriere, differieren nicht nur im Nebeneinander verschiedener Arbeitsmarktsegmente und Grenzüberschreitungen, sondern auch im Nacheinander verschiedener Generationen. Um zu erkennen, wieweit bestimmte Transformationen individueller Persönlichkeitsstrukturen mit Aspekten von Berufskarrieren zusammenhängen, die sich über Generationen hinweg nicht verändern, wieweit sie also — methodologisch ausgedrückt — „Alterseffekte“ darstellen, wieweit sie statt dessen auf veränderten Bedingungen beruflicher Werdegänge beruhen und folglich als *generationsspezifische „Kohorteneffekte“* zu betrachten oder aber durch allmähliche oder auch plötzliche Wandlungen der Arbeitsstrukturen verursacht wurden, die sich auf die Entwicklung von Angehörigen verschiedener Generationen ähnlich auswirken — in diesem Fall wird von „*Periodeneffekten*“ gesprochen —, um diese drei Arten von Einflüssen voneinander zu unterscheiden, genügt es weder, verschiedene Kohorten miteinander zu vergleichen, noch, identische Kohorten über eine längere Zeit hinweg zu verfolgen; vielmehr ist eine *Verbindung von solchen Querschnitt- und Längsschnittuntersuchungen* erforderlich (vgl. bes. Nesselroade und Baltes, 1974; Reuband, 1977).

(9) Aus dem theoretischen Grundmodell, nach dem Sozialisationsprozesse, auch Prozesse der Sozialisation durch Arbeit, nicht als Vorgänge einseitiger Determination der Personen durch ihre Umwelt, sondern der *Interaktion zwischen Persönlichkeits- und Milieustrukturen* zu betrachten sind, ergibt sich die methodische Forderung, auch auf *Rückwirkungen* von arbeits-, betriebs- und karrierebedingten psychischen Entwicklungen auf die Arbeitsorganisation, Betriebshierarchie und Berufskarrieren zu achten. Solche Rückwirkungen sind solange schwer zu erkennen, wie man nur die Reproduktion der gegebenen Verhältnisse durch kontinuierlich sozialisierte Individuen im Auge hat; sie fallen dagegen eher auf, wenn sich die Suche auf Formen, Funktionen und Folgen *abweichenden Verhaltens* und *innovativen Handelns* konzentriert, wie es von diskontinuierlich sozialisierten Personen erwartet werden kann. Den *diskontinuierlichen Berufskarrieren* wäre deshalb auch aus diesem Grunde besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

(10) Untersuchungen über Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Arbeits- und individuellen Identitätsstrukturen sind auch dann sehr aufwendig, wenn sie sich auf verhältnismäßig kleine Gruppen von Beschäftigten beschränken, denn auf beiden Seiten — in der Arbeitssphäre und im Persönlichkeitsbereich — müssen relativ komplexe Erhebungs- und Auswertungsoperationen ausgeführt, auch wenig standardisierte Verfahren der Datensammlung und qualitative Analysemethoden eingesetzt werden, wenn das empirische Vorgehen den hier mitgeteilten theoretischen Überlegungen angemessen sein soll. Das schließt jedoch nicht aus, daß die Komplexität solcher Forschungen in späteren Projekten dadurch sinnvoll — d. h. mit Aussicht auf Einsicht in Zusammenhänge — reduziert wird, daß man lediglich Interaktionen zwischen Arbeits-, Betriebs- und Berufsstrukturen und *singulären* Aspekten der Persönlichkeit — wie Motivation oder Kontrollbewußtsein — untersucht und daß man stärker standardisierte und quantifizierende Verfahren entwickelt und verwendet.

Anhang: Zusammenfassendes Schema

(zu den Abschnitten 3.1, 3.2 und 4.1)

arbeitsbezogene Aspekte der Persönlichkeit

(zu 3.1)

produktive und reproduktive

Funktionen der
Lohnabhängigen

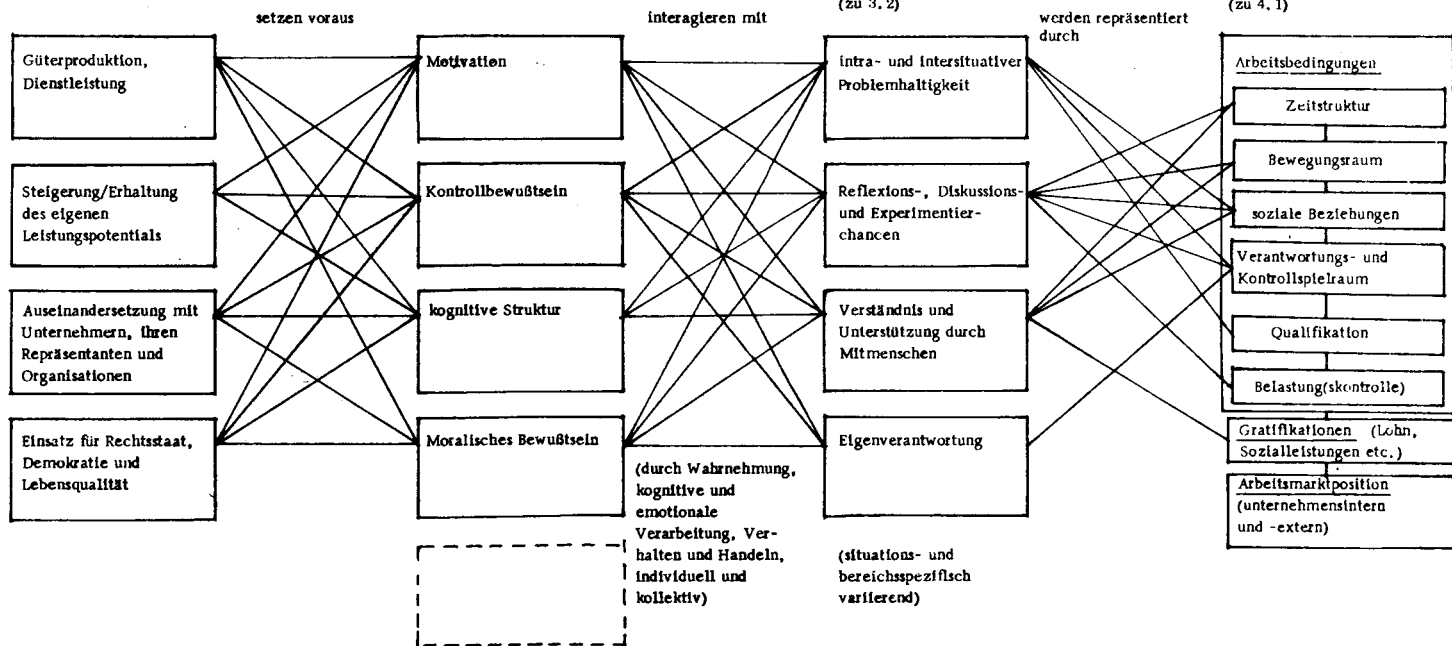
flexible vs. rigide
interaktive Potentiale
wie

Entwicklungsbedingungen

wenig bzw. unterschiedlich restriktive
vs. hochrestriktive Sozialisationsmilieus

allgemeine Aspekte
(zu 3.2)

arbeitsbezogene Aspekte
(zu 4.1)



Literaturverzeichnis

- Altmann, N. und Bechtle, G.: *Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft*. Ein Ansatz zur Analyse. München 1971.
- Altmann, N., Bechtle, G. und Lutz, B.: *Betrieb — Technik — Arbeit*. Elemente einer Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. Frankfurt 1978.
- Andrisiani, P. J. und Nestel, G.: „Internal-external Control as Contributor to and Outcome of Work Experience“ in: *Journal of Applied Psychology*, 61 (1976), 2, 156—165.
- Asendorf-Krings, I., Drexel, I. und Nuber, C.: „Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation“, in: Mendius, H. J. u. a.: *Betrieb — Arbeitsmarkt — Qualifikation I*. Frankfurt 1976, S. 207—236.
- Beck, U., Brater, M. und Daheim, H.: *Soziologie der Arbeit und Berufe*. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek b. Hamburg 1980.
- Bertram, H.: „Probleme einer sozialstrukturell orientierten Sozialisierungsforschung“, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 5 (1976), 2, 103—117.
- Ders.: „Moralische Sozialisation“, in: Hurrelmann, K. und Ulich, D. (Hrsg.): *Handbuch der Sozialisierungsforschung*. Weinheim 1980, S. 717—744.
- Braverman, H.: *Labor and Monopoly Capital*. The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York/London: The Monthly Review Press 1974 (Deutsch: Frankfurt 1977).
- Brock, D. und Vetter, H.-R.: „Die Arbeitsexistenz als biographischer Lernprozeß: Vorschläge zur Neuorientierung des industriesoziologischen Lernbegriffs“, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 8 (1979), S. 209—219.
- Bronfenbrenner, U.: „Ein Bezugsrahmen für ökologische Sozialisierungsforschung“, in: *Neue Sammlung*, 16 (1976), 3, 238—249.
- Ders.: „Toward an Experimental Ecology of Human Development“, in: *American Psychologist*, 32 (1977), 513—531.
- Brousseau, K. R.: *Effects of Job Experience on Personality*. A Theoretical and Empirical Investigation. New Haven/Conn.: Yale University 1976.
- Bussiek, U.: *Bericht zur Lage der Jugend*. Frankfurt 1978.
- Condry, J.: „The Enemies of Exploration: Self-initiated Versus Other-initiated Learning“, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 35 (1977), 7, 459—477.
- Dittmann, F. u. a.: *Sozialisation in der Lehrlingsausbildung*. 12 Arbeitsberichte. Universität Konstanz 1977/78 (hektographiert).
- Edwards, R. C.: *Alienation and Inequality: Capitalist Relations of Production in a Bureaucratic Enterprise*. Dissertation. Cambridge/Mass.: Harvard University 1972.
- Ders.: „Individual Traits and Organizational Incentives. What Makes a ‚Good‘ Worker?“, in: *The Journal of Human Resources*, 11 (1976), 1, 51—67.
- Ders.: „Personal Traits and ‚Success‘ in Schooling and Work“, in: *Educational and Psychological Measurement*, 37 (1977), 1, 125—138.
- Ders.: *Contested Terrain*. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century. New York 1979.
- Form, W. H.: „The Internal Stratification of the Working Class“, in: *American Sociological Review*, 38 (1973), 4, 697—711.
- Form, W. H. und Miller, D. C.: „Occupational Career Pattern as a Sociological Instrument“, in: *American Journal of Sociology*, 1948/49, 317—329.
- Freiburghaus, D. und Schmid, G.: „Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten. Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen“, in: *Leviathan*, 3 (1975), 3, 417—448.
- Frese, M.: *Psychische Störungen bei Arbeitern*. Salzburg: Otto Müller 1977.
- Fricke, W.: *Arbeitsorganisation und Qualifikation*. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Bonn-Bad Godesberg 1975.

- Geulen, D.: „Zur Konzeptualisierung sozialisationstheoretischer Entwicklungsmodelle. Möglichkeiten der Verschränkung subjektiver und gesellschaftlicher Bedingungen individueller Entwicklungsverläufe“, in: Verhandlungen des 20. deutschen Soziologentages. Frankfurt 1981, S. 537—556.
- Goffman, E.: *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs/New Jersey: Prentice Hall 1965⁴.
- Hack, L.: *Subjektivität im Alltagsleben*. Zur Konstitution sozialer Relevanzstrukturen. Frankfurt/New York 1977.
- Hack, L. u. a.: *Leistung und Herrschaft*. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt 1979.
- Hacker, W.: *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie*. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber 1978².
- Haug, F. u. a.: „Automation führt zur Höherqualifikation. Thesen über Hand- und Kopfarbeit“, in: Demokratische Erziehung, 1 (1975), 4, 90—96.
- Heinz, W. R.: „Berufliche Sozialisation“, in: Hurrelmann, K. und Ulich, D. (Hrsg.): *Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim 1980, S. 499—519.
- Hoff, E.: „Sozialisation als Entwicklung der Beziehungen zwischen Person und Umwelt“, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 1 (1981), 1, 91—115.
- Ders.: „Kontrollbewußtsein: Grundvorstellungen zur eigenen Person und Umwelt bei jungen Arbeitern“, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 34 (1982).
- Hoff, E., Lappe, L. und Lempert, W.: „Das Projekt ‚Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation‘ des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung“, Berlin. Zwischenbericht 1981, in: Lambrecht, L. und Steinkühler, H.-J. (Hrsg.): *Dialektik 3. Arbeiterbewegung und Wissenschaftsentwicklung*. Köln 1981, S. 217—226.
- Dies.: „Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation. Perspektiven einer Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin“, in: Georg, W. und Kissler, L. (Hrsg.): *Arbeit und Lernen*. Werkstattberichte aus der Qualifikationsforschung. Frankfurt 1982, S. 43—93.
- Hohner, H.-U. und Walter, H.: „Ursachenzuschreibung (locus of control) bei Arbeitern und Angestellten. Einige empirische Befunde“, in: Psychologische Beiträge, Band 23 (1981), 3/4, 392—407.
- Inkeles, A. und Smith, D. H.: *Becoming Modern*. Individual Change in Six Developing Countries. Cambridge/Mass.: Harvard University Press 1974.
- Kärtner, G., Leu, H. L. und Wahler, P.: „Die Entwicklung gesellschaftlich-politischer Handlungsfähigkeit in der Berufsausbildung. Bericht aus einer laufenden Längsschnitt-Untersuchung“, in: Soziale Welt, 32 (1981), 1, 57—85.
- Kasl, St. V.: „Work and Mental Health“, in: O'Toole, J. (Hrsg.): *Work and the Quality of Life*. Resource Papers for Work in America. Cambridge/Mass.: The MIT Press 1974, S. 171—196.
- Kern, H. und Schumann, M.: *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt 1970.
- Kleining, G.: „Soziale Mobilität in der Bundesrepublik Deutschland“, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 27 (1975), 1, 97—121, 2, 273—292.
- Köckes-Stangl, E.: „Methoden der Sozialisationsforschung“, in: Hurrelmann, K. und Ulich, D. (Hrsg.): *Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim 1980, S. 321—370.
- Kohlberg, L. E.: „Stage and Sequence: The Cognitive-developmental Approach to Socialization“, in: Goslin, D. A. (Hrsg.): *Handbook of Socialization Theory and Research*. Chicago: Rand McNally 1969. S. 347—480.
- Kohlberg, L. E.: „Moral Stages and Moralization“, in: Lickona, T., Geis, G., und Kohlberg, L. E. (Hrsg.): *Moral Development and Behavior*. Theory, Research, and Social Issues. New York usw.: Holt, Rinehart & Winston 1976. S. 31—53.
- Kohlberg, L.: *The Meaning and Measurement of Moral Development*. Heinz Werner Memorial Lecture (Final Draft). Cambridge/Mass.: Harvard University, Center for Moral Education, 1979 (hektographiert).

- Kohn, M. L.: *Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung*. Stuttgart 1980.
- Kohn, M. L. und Schooler, C.: „Occupational Experience and Psychological Functioning. An Assessment of Reciprocal Effects“, in: *American Sociological Review*, 38 (1973 a), 97—118. (Deutsch in: Kohn, 1980.)
- Kohn, M. L. und Schooler, C.: *Indices of Occupational Self-Direction*. Bethesda/Maryland: National Institute of Mental Health 1973 b (hektographiert).
- Kornhauser, A.: *Mental Health of the Industrial Worker: A Detroit Study*. New York: Wiley 1965.
- Krappmann, L.: *Soziologische Dimensionen der Identität*. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart 1971 a.
- Krappmann, L.: „Neuere Rollenkonzepte als Erklärungsmöglichkeit für Sozialisierungsprozesse“, in: *Zeitschrift für Erziehung*, 4 (1971 b), 3, 27—34.
- Lappe, L.: *Verfahren zur Ermittlung von Restriktivität am Arbeitsplatz*. Berlin 1980 (hektographiert).
- Lappe, L.: *Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen*. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarksegmentation und ihre Folgen. Frankfurt am Main 1981 a.
- Lappe, L.: *Die Bedeutung der Betriebs- und Arbeitssituation für die Persönlichkeitsentwicklung von Metallfacharbeitern*. Berlin 1981 b (hektographiert).
- Lempert, W.: „Industriearbeit als Lernprozeß? Eine Auseinandersetzung mit dem ‚dynamischen‘ Konzept der Industriesoziologie von Werner Fricke“, in: *Soziale Welt*, 28 (1977), 3, 306—327.
- Lempert, W.: „Moralische Sozialisation durch den ‚heimlichen Lehrplan‘ des Betriebs“, in: *Zeitschrift für Pädagogik*, 27 (1981), 5, 723—738.
- Lempert, W.: „Moralische Urteilsfähigkeit: Ebenen und Stufen, Anwendungsbereiche und Anwendungsbedingungen, Entwicklungspfade und Entwicklungskontexte. Zur Explikation und Extrapolation logischer und soziologischer Implikationen der Theorie Kohlbergs“, in: *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 2, (1982), 1, 113—126.
- Lempert, W. und Hoff, E.: *Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit*. Ein Bericht. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977 (hektographiert).
- Lempert, W., Hoff, W. und Lappe, L.: *Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit*. Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980^a (hektographiert).
- Lutz, B. und Weltz, F.: *Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel*. Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität. Frankfurt am Main 1966.
- Marglin, St.: „What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production“, in: *Review of Radical Political Economics*, 6, (1974), 2, 60—112. (Deutsch in: *Technologie und Politik*, [1977], 148—203.)
- Mayer, E. u. a.: *Betriebliche Ausbildung und gesellschaftliches Bewußtsein*. Die berufliche Sozialisation Jugendlicher. Frankfurt am Main 1981.
- Mead, G. H.: *Mind, Self and Society*. Chicago: University of Chicago Press 1934.
- Meissner, M.: „The Long Arm of the Job: A Study of Work and Leisure“, in: *Industrial Relations*, 10 (1971), 3, 239—260.
- Meyer, J. W.: *The Institutionalization of the Life Course and Its Effects on the Self*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981 (hektographiert).
- Mickler, O., Mohr, W. und Kadritzke, U.: *Produktion und Qualifikation*. Bericht über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung — eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion und deren Ursachen. Teil I und II. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut 1977 (hektographiert).
- Morley, E.: *The Mastery Cycle*. Boston/Mass.: Harvard Business School o. J. (hektographiert).
- Müller, W.: *Klassenlage und Lebenslauf*. Untersuchungen zu Prozessen sozialstrukturellen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland. Habilitationsschrift Mannheim 1978.

- Münch, J. und Kath, F. M.: „Zur Phänomenologie und Theorie des Arbeitsplatzes als Lernort.“ In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 2 (1973), 1, 19—30.
- Nesselroade, J. und Baltes, P. B.: *Adolescent Personality Development and Historical Change: 1970—1972*. Monographs of the Society for Research in Child Development, 39 (1974), No. 154.
- Oevermann, U. u. a.: „Beobachtungen zur Struktur der sozialisatorischen Interaktion. Theoretische und methodologische Fragen der Sozialisationsforschung“, in: Lepsius, R. M. (Hrsg.): *Zwischenbilanz der Soziologie*. Verhandlungen des 17. deutschen Soziologentages. Stuttgart: Enke 1976. S. 274—295.
- Osterloh, M.: *Handlungsspielräume und Informationsverarbeitung*. Zum Zusammenhang von Handlungsspielräumen, Qualifikation und hierarchischer Organisation von Arbeitshandeln. Dissertation FU Berlin 1981.
- Peterson, C.: *The Sense of Control Over One's Life: A Review of Recent Literature*. Paper Presented for the Social Science Research Council's Meeting on „The Self and Personal Control Over the Life Span“, October 5—6, 1980, New York (hektographiert).
- Piaget, J.: „*Intellectual Evolution from Adolescence to Adulthood*“, in: Human Development 15 (1972), 1, 1—12.
- Piaget, J.: *Psychologie der Intelligenz*. Olten: Walter 1974.
- Piore, M. J.: „*Notes for a Theory of Labour Market Stratification*“, in: Edwards, R. C., Reich, M. und Gordon, D. (Hrsg.): *Labor Market Segmentation*. Lexington/Mass: Heath 1975. S. 125—150.
- Popitz, H. u. a.: *Technik und Industriearbeit*. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen 1957 a.
- Popitz, H. u. a.: *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen 1957 b.
- Reuband, K.-H.: *Life Histories*. Problems and Prospects of Longitudinal Designs. Köln 1977 (hektographiertes Manuskript).
- Riegel, K.: *Psychology, Mon Amour*. A Countertext. Boston: Houghton Mifflin 1978.
- Rotter, J. B.: *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Psychological Monographs, 80 (1966), 1, 1—28.
- Schleicher, R.: „*Die Intelligenzleistung Erwachsener in Abhängigkeit vom Niveau der beruflichen Tätigkeit*.“ In: Probleme und Ergebnisse der Psychologie, 44 (1973), 25—55.
- Schroder, H. M., Driver, M. und Streufert, S.: *Menschliche Informationsverarbeitung*. Die Strukturen der Informationsverarbeitung bei Einzelpersonen und Gruppen in komplexen sozialen Situationen. Weinheim 1975.
- Sengenberger, W.: „*Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem*.“ In: Ders. (Hrsg.): *Der gesplittete Arbeitsmarkt*. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main 1978.
- Simon, D.: *Lernen im Arbeitsprozeß*. Der Beitrag von Hackers Arbeitspsychologie und Piagets Entwicklungstheorie. Frankfurt am Main 1980.
- Stone, K.: „*The Origins of Job Structures in the Steel Industry*.“ In: Review of Radical Political Economics, 6 (1974), 2, 61—97.
- Suzman, R. M.: *The Modernization of Personality*. Dissertation. Cambridge/Mass.: Harvard University 1973 a.
- Suzman, R. M.: „*Psychological Modernity*.“ In: International Journal of Comparative Sociology, 14 (1973 b), 3/4, 273—287.
- Torbert, W. R. und Rogers, U. P.: *Being for the Most Part Puppets*. Interactions Between Men's Labor, Leisure and Politics. Cambridge/Mass.: Schenkman 1973.
- White, R. W.: „*Motivation Reconsidered: The Concept of Competence*.“ In: Psychological Review, 66 (1959), 5, 297—333.
- Wilensky, H.: „*Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass*.“ In: American Sociological Review, 26 (1961), 4, 521—539.